**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA BATURADEN**

 **KARAWANG**

ROSIH SAPUTRI HANDRAYANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

Email : rosihsaputri10@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai desa Baturaden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 61,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 38,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (22,078) > Ftabel (2,87). Hasil uji t menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukan hasil analisis thitung (3,027) dimana t table (1,68), variabel motivasi menunjukan hasil analisis t hitung (2,206) dimana t tabel (1,68) dana variabel disiplin menunjukan hasil analisis t hitung (4,310) dimana t tabel (1,68) maka secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja.**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in Baturaden Village. The type of research used is associative research with quantitative research methods in the form of data collection using questionnaires. The number of samples used as many as 40 respondents using multiple linear regression analysis techniques. The results of the regression test showed that 61.9% of the performance factors could be explained by leadership style, motivation and work discipline, while the remaining 38.1% was explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on performance with the results of the analysis that the value of Fcount (22.078) > Ftable (2.87). The results of the t-test show that the leadership style variable shows the results of the t-count analysis (3.027) where t-table (1.68), the motivational variable shows the results of the t-count analysis (2.206) where t-table (1.68) and discipline variable funds shows the results of the t-count analysis (4,310) where t table (1,68) then partially the three variables have a positive and significant effect. The dominant variables affecting performance are leadership style, motivation, discipline.*

***Keywords: Leadership Style, Motivation, Discipline, Performance.***

 Rosih Saputri Handrayani, rosihsaputri10@gmail.com, 085813650873

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintahan, dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi. Pemberian motivasi memang perlu dilakukan oleh pimpinan organisasi, karena motivasi pegawai akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya, seperti Kepala Desa Baturaden memberikan motivasi kepada bawahannya dengan cara menyanjung bawahannya, yang tentunya berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, motivasi seorang pekerja akan mengalami naik turunnya dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun atau naiknya motivasi kerja tersebut kinerja pegawai akan berpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Motivasi kerja harus dibangun dengan baik dari pegawai itu sendiri, pimpinan atau orang lain, karena dorongan motivasi yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci membangun keunggulan sumber daya manusia, sementara disiplin kerja muncul dan dibangun oleh perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas pegawai yang akan berdampak pada perkembangan kinerja pegawai. Melalui disiplin kerja, Kepala Desa akan mengetahui bagaimana tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di Desa Baturaden, kemudian Kepala Desa akan lebih mudah mengoreksi atau melihat dan menilai kinerja pegawai.

**Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden Karawang.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden Karawang.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden karawang.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden karawang.

**TINJAUAN PUSTAKA**

 **Landasan Teori**

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber – sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10)

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayamya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

Memperbaiki tingkat produktivitas

Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

**Gaya Kepemimpinan**

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom dalam buku Al Fadjar dan Meithiana (2018:90) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya memberntuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono, Kartini (2018:21) :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

**Motivasi**

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2019:281). Setiap kegiatan memerlukan faktor pendorong yang dapat menggerakan seseorang untuk melakukan kegiatan tersebut dan disinilah motivasi yang berperan sangat penting untuk memberikan semangat kepada orang-orang untuk melakukan kegiatan yang pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya itu.

Indikator Motivasi menurut Maslow dalam buku Kiki dan Hendri (2018:31-32) :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety)*
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affilation*)
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
5. Kebutuhan aktualisasi (*self actualization*)

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Terry dan Rue dalam buku Donni 2019:161).

Dari semua pendapat diatas yang mengemukakan definisi disiplin kerja jadi, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada di perusahaan atau dipemerintahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran. Dengan demikian, pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mampu berkontribusi secara lebih optimal bagi pemerintahan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

1. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki sejumlah tujuan yang hendaknya dicapai, anatara lain :

Menaati peraturan, keputusan. Maupun norma yang berlaku di pemerintahan atau desa agar seluruh pegawai yang ada di pemerintahan mampu bersikap dan berperilaku bujaksana di tempat kerja, yaitu dengan mentaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di pemrintahan atau desa, Memelihara nilai-nilai berbudaya organisasi pemerintahan, Menyelesaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan pemrintahan, Menciptakan situasi yang kondusif, Menghasilkan kinerja dan produkitivitas yang tinggi, Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya.

Indikator – Indikator Disiplin Kerja

 Menurut Sutrisno dalam Indah (2021:23) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan insansi
3. Taat terhadap aturan perilaku
4. Taat terhadap peraturan lainnya

**Kinerja Pegawai**

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance atau level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Menurut Sinambela Dkk dalam Donni (2019:178) menyatakan, kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Elvie (2018:74) menyatakan, bahwa indikator kinerja ada 4, yaitu ;

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

**Kerangka Konseptual**

 Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X2)

Disiplin Kerja (X3)

 **Hipotesis**

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho :$ β\_{1} $= 0, berarti secara persial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden

$H\_{1}$ : $β\_{1}$ ≠ 0, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

1. Hipotesis 2

$H\_{o}$ : $β\_{2}$ = 0, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan di Desa Baturaden.

$H\_{1}$ : $β\_{2}$ ≠ 0, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

1. Hipotesis 3

$H\_{o} : β\_{3} $= 0, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

$H\_{1}$ : $β\_{3}$ ≠ 0, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

1. Hipotesis 4

$H\_{o}$ : $β\_{i}$ = 0, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan dispilin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

$H\_{1}$ : $β\_{i}$ ≠ 0, berart secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

**METEDOLOGI PENELITIAN**

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Baturaden Batujaya Karawang pada bulan Maret 2022 sampai Agustus 2022.

**Jenis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif penelitian. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono, 2019:16-17).

**Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Desa Baturaden yang berjumlah 40 orang. Maka penelitian menggunakan angka 40 sebagai populasi penelitian.

**Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Dalam penelitian ini guna mendapatkan sampel representative yaitu dapat mewakili populasi penelitian diatas, maka penulis akan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono dalam Ade (2020:27) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang angka kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini maka sampel yang digunakan berjumlah 40 pegawai Desa Baturaden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, pengamatan. Dimana pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan suatu langkah untuk menentukan suatu penelitian, yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang sudah dikumpulkan akan diolah kemudian diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Dari kesimpulan itulah nantinya dapat diketahui apakah antara varibel independen dengan varibel dependen memiliki pengaruh dalam penelitian ini.

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

a = Intersep (Titik potong sumbu Y)

$b\_{1}$...$b\_{3}$ = Kpefisien regresi (Konstanta) $X\_{1}$, $X\_{2}$, $X\_{3}$

 $X\_{1}$ = Gaya kepemimpinan

 $X\_{2}$ = Motivasi

 $X\_{3}$ = Disiplin kerja

e = Standar eror

Sumber : Sujarweni (2018:180)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampailan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolineritas, maupun uji heteroskdastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regsresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

 Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, seperti terlihat pada tabel-tabel dibawah ini.

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 34,45 | 31,177 | ,834 | ,918 | ,968 |
| X1.2 | 34,48 | 31,794 | ,875 | ,983 | ,966 |
| X1.3 | 34,38 | 31,010 | ,948 | ,981 | ,963 |
| X1.4 | 34,45 | 31,844 | ,884 | ,891 | ,966 |
| X1.5 | 34,28 | 34,563 | ,537 | ,407 | ,977 |
| X1.6 | 34,48 | 31,743 | ,883 | ,946 | ,966 |
| X1.7 | 34,45 | 31,997 | ,862 | ,984 | ,966 |
| X1.8 | 34,38 | 31,112 | ,934 | ,985 | ,964 |
| X1.9 | 34,48 | 31,538 | ,912 | ,973 | ,965 |
| X1.10 | 34,45 | 31,536 | ,928 | ,959 | ,964 |

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 36,53 | 15,538 | ,591 | ,558 | ,856 |
| X2.2 | 36,78 | 16,179 | ,627 | ,507 | ,853 |
| X2.3 | 36,60 | 16,349 | ,477 | ,398 | ,865 |
| X2.4 | 36,57 | 16,917 | ,461 | ,347 | ,865 |
| X2.5 | 36,40 | 15,477 | ,625 | ,581 | ,853 |
| X2.6 | 36,55 | 15,844 | ,629 | ,533 | ,853 |
| X2.7 | 36,72 | 16,204 | ,613 | ,647 | ,854 |
| X2.8 | 36,72 | 15,487 | ,719 | ,760 | ,845 |
| X2.9 | 36,70 | 16,113 | ,661 | ,677 | ,851 |
| X2.10 | 36,50 | 16,205 | ,488 | ,321 | ,865 |

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X3.1 | 28,05 | 8,613 | ,443 | ,518 | ,773 |
| X3.2 | 28,53 | 7,948 | ,388 | ,510 | ,791 |
| X3.3 | 27,95 | 8,767 | ,446 | ,402 | ,773 |
| X3.4 | 28,30 | 7,446 | ,730 | ,688 | ,725 |
| X3.5 | 28,30 | 7,856 | ,596 | ,589 | ,748 |
| X3.6 | 28,43 | 8,148 | ,621 | ,512 | ,748 |
| X3.7 | 28,00 | 8,410 | ,396 | ,515 | ,782 |
| X3.8 | 28,20 | 8,421 | ,423 | ,262 | ,776 |

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 28,05 | 8,151 | ,497 | ,301 | ,811 |
| Y2 | 28,57 | 8,353 | ,565 | ,542 | ,800 |
| Y3 | 28,27 | 8,256 | ,506 | ,364 | ,808 |
| Y4 | 28,62 | 8,240 | ,562 | ,435 | ,800 |
| Y5 | 28,55 | 7,331 | ,697 | ,680 | ,779 |
| Y6 | 28,27 | 8,820 | ,425 | ,341 | ,818 |
| Y7 | 28,37 | 8,804 | ,526 | ,472 | ,807 |
| Y8 | 28,42 | 8,046 | ,592 | ,583 | ,796 |

 **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan dibawah ini.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

**Uji** **Multikolinieritas**

**Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| Hasil | Simpulan | Hasil | Simpulan |
| Gaya Kepemimpinan | ,824 | > 0,1 | 1,213 | < 5 |
| Motivasi | ,668 | > 0,1 | 1,496 | < 5 |
| Disiplin | ,790 | > 0,1 | 1,265 | < 5 |

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak (tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas) serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

**Uji Hipotesis**

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah yang bertujuan dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk dalam uji hipotesis ini di antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R2) dan uji t (uji parsial).

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.402 | 3.742 |  | .642 | .525 |  |  |
| Gaya\_Kepemimpinan | .171 | .056 | .330 | 3.027 | .005 | .824 | 1.213 |
| Motivasi | .196 | .089 | .267 | 2.206 | .034 | .668 | 1.496 |
| Disiplin | .482 | .112 | .479 | 4.310 | .000 | .790 | 1.265 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Melihat tabel Unstandardized Coeffiecients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 2,402 + 0,171X1 + 0,196X2 + 0,482X3$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,402 berarti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin dianggap nol maka variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 2,402
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,171 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sementara variabel Motivasi dan Disiplin diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,171.
3. Koefisien regresi Motivasi (X2) memiliki nilai 0,196 yang berarti apabila Motivasi mengalami kenaikan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,196.
4. Koefisien regresi Disiplin (X1) memiliki nilai 0,482 yang berarti apabila Disiplin mengalami kenaikan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,482.

Tabel 4.8. Hasil Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 265.560 | 3 | 88.520 | 22.078 | .000b |
| Residual | 144.340 | 36 | 4.009 |  |  |
| Total | 409.900 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya\_Kepemimpinan, Motivasi |

Tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 22,078. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 2,87. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden.

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,805a | ,648 | ,619 | 2,002 | 1,798 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,619 atau 61,9%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.10. Hasil Uji t

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | T | Sig | Kesimpulan |
| thitung | ttabel | Hasil | α = 5% |
| Gaya Kepemimpinan | 3,027 | 1,68 | 0,005 | < 0,05 | Berpengaruh Signifikan |
| Motivasi | 2,206 | 1,68 | 0,034 | < 0,05 | Berpengaruh Signifikan |
| Disiplin | 4,310 | 1,68 | 0,000 | < 0,05 | Berpengaruh Signifikan |

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak ataupun diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (a = 0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (a = 0,05) adalah 1,68. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung 3,027 > t tabel 1,65 serta memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05
2. Secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung 2,206 > t tabel 1,65 serta memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05
3. Secara parsial, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung 4,310 > t tabel 1,65 serta memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05

**Pembahasan**

**Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

 Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 22,078. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Oleh karena itu dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 2,87. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α = 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersamasama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden Karawang .

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,619 atau 61,9%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai kantor Desa Baturaden sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

**Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (3,027) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,005 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah sifat pada pernyataan kedua yaitu “Pimimpin saya selalu memberikan intruksi kerja yang jelas, kepada pegawainya” dan watak pada pernyataan pertama “Pimimpin sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya”dengan angka penafsiran sebesar 3,45. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah tempramen pada pernyataan pertama yaitu “Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran” dengan angka penafsiran 3,975.

**Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (2,206) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,034 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel motivasi adalah kebutuhan fisiologi pada pernyataan pertama yaitu “Instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku” dengan angka penafsiran sebesar 3,95. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah kebutuhan hubungan sosial pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja” dengan angka penafsiran 4,40.

**Pengaruh Parsial Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (4,310) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel disiplin adalah taat terhadap aturan waktu pada pernyataan kedua yaitu “Saya tidak pernah absen bekerja tanpa alasan” dengan angka penafsiran sebesar 3,73. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah taat terhadap aturan instansi pada pernyataan kedua yaitu “Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan” dan taat terhadap peraturan lainnya pada pernyataan pertama “Instansi memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan” dengan angka penafsiran 4,25.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabelvariabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

 **Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.
4. Secara parsial displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

 **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak desa Baturaden terutama kepala desa memberikan intruksi kerja yang jelas kepada pegawainya serta mendengarkan pendapat dari bawahannya dan kepala desa harus mempertahankan untuk memberikan kesempatan kepada para pegawainya dalam memberikan ide dan saran.
2. Untuk variabel motivasi sebaiknya pemimpin menyediakan tempat istirahat yang nyaman untuk para pegawainya dan mempertahankan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja ini akan terus dipertahankan di desa Baturaden.
3. Sebagai variabel yang dominan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan pada desa Baturaden sudah dapat dikatakan baik maka dengan ini desa Baturaden diharapkan dapat meningkatkannya, sehingga akan berdampak positif bagi kinerja pegawai maupun desa.
4. Pihak desa Baturaden hendaknya lebih memperhatikan motivasi kerja yang diterapkan dalam desa Baturaden lebih serius, sesuai dengan peraturan-peraturan yang sudah disepakati bersama oleh seluruh pegawai walaupun pegawai sudah mengerjakan tugas dengan penih tanggung jawab tetapi ternyata ada beberapa hal yang perlu diperhatikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Al Fadjar Dan Meithiana. (2018*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo : IKAP

Aprliani, Lisa. (2018). Pengaruh Pegawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pari Pura Raya Bekasi. STIE GICI Business Shcool, Depok. Tidak Terpublikasikan

Donni, J. P. (2019). *Pelatihan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Edison Emron., Y. Anwar., & K.Imas. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit ALFABETA.

Elvie Maria. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.

Indah, A.P.S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagara Waja Sejahtera Bekasi. STIE GICI Business School, Depok. Tidak Dipublikasikan.

Jufrizen. (2018). Peran Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The Nasional Conferences Management And Business. ISSN : 2621-1572. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kiki, F. F, & Hendri, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.

Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo.

Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.

Tomy, S. S, & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal* Ilmiah Magister Manajemen. ISSN : 2623-2634. Vol. 1 No. 1, September 2018. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sujarweni, V.,W. (2019*). Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit ALFABETA.

Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-14. Bandung. Cv. Pustaka Setia.

Yoyo, Sudaryo. ( 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik. Bandung : CV.ANDI OFFSET