

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya. Gaya dalam memimpin merupakan cara seorang pemimpin dalam berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Rusmalinda, 2023:75)

Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon Khaeruman dkk (2021:43) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Irawati dan Yuany, 2021:44). Menurut Thoha dalam Khaeruman dkk (2021:43) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

1. Teori Kepemimpinan

Berikut teori kepemimpinan berdasarkan Anggoro dkk (2022:5) antara lain :

- a. Teori sifat, mengkaji tentang kepemimpinan dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri dengan mempertanyakan sifat-sifat yang pantas dianggap sebagai seorang pemimpin
- b. Teori keturunan, menurut Greene dalam Guffar dkk (2022:5) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan.
- c. Teori karakteristik, kepemimpinan dijalankan berdasarkan karakteristik kepemimpinan yang memiliki sifat, perilaku, tipe, dan gaya memimpin untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahan mewujudkan tujuan organisasi.

- d. Teori situasional dan kontingensi, kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi peranan, kecakapan, dan konsekuensi tindakan yang dilakukan.
- e. Teori jalan kecil-tujuan, teori ini beranggapan bahwa kepemimpinan adalah jalan kecil suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Berikut beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Gaya Instruktif, leader cenderung memberikan pengarahan dan suportif yang rendah. Leader memberikan instruksi disertai pengawasan yang ketat. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang belum matang
- b. Gaya Konsultatif, leader memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang.
- c. Gaya Partisipatif, leader memberikan suportif tinggi tetapi direktif yang rendah. Leader mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang sudah agak matang.
- d. Gaya Delegatif, leader memberikan direktif dan suportif yang rendah. Leader menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban penuh pada bawahan. Gaya Delegatif hanya cocok untuk menghadapi bawahan yang benar-benar sudah matang

2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono dalam Khaeruman (2021:54) berikut beberapa indikator gaya kepemimpinan :

- a. Tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan (komunikasi)
- b. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (memotivasi)
- c. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas)
- d. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (perhatian)

2.1.3. Motivasi

Tjokorda dan Selamat dalam Suhartini (2022:13) motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan dalam diri kita muncul keinginan dan menggerakkan atau mengarahkan tingkah laku. Menurut suhartini (2022:14) motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu secara terarah dan teratur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Haerawati (2023:188) motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang mampu memberikan rangsangan untuk mengerahkan seluruh daya dan upayanya untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal. Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Setiono dan Enni (2020:236) motivasi prestasi adalah dorongan dari orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

1. Teori Motivasi.

Suhartini (2022:18) berpendapat bahwa teori-teori motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Teori tukar menukar, orang bekerja dengan mendapatkan honor/imbalan.

adanya tukar menukar anatar organisasi dan pegawai. Dalam hal ini orang mengembangkan pikiran, tenaga, dan keahlian kepada organisasi dan organisasi memberikan imbalan/honor.

b. Teori harapan.

orang bekerja karena ia berkeyakinan dan berharap akan mendapat atas shasil kerjanya, sehingga jika imbalan tinggi maka moivasinya tinggi begitu pula sebaliknya jika imbalan rendah motivasi rendah.

c. Teori kebutuhan.

adanya dorongan dari dalam atau kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan secara

umum ada dua yaitu jasmani dan rohani

2.1.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Saigian dalam Khaeruman dkk (2021:32) adalah sebagai berikut :

a. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.5. Disiplin

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Menurut Rivai dalam Khaeruman dkk (2021:23) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran (Luis dan Idrus, 2021:20).

1. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut Adi Sutrisno dalam Khaeruman dkk (2021:25) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan.

2.1.6. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman dkk (2021:26) berikut indikator disiplin :

- a. Tingkat absensi
- b. Mematuhi peraturan perusahaan
- c. inisatif
- d. Penggunaan waktu secara efektif
- e. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban

2.1.7. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman dkk (2021:7) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan dalam Khaeruman dkk, 2021:8).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman, 2021:8). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Setiono dan Enni (2020:199)

1. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Khaeruman (2021:9) berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara dalam Khaeruman dkk, 2021:9).

2.1.6 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman (2021:17) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas, ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.
- c. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda

dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini :

Haposan Siregar , Indrayani , Muammar Khaddafi , Yanita , Henny Irawati (2022) melakukan penelitian tentang *The Influence of Motivation and Leadership Style on Employee Performance at The Environment and Forestry Service of Riau Islands Province*. Populasi dalam penelitian ini 55 pegawai dengan sampel yang digunakan 35. Penelitian ini menggunakan teknik sensus. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh 30.9% sisanya 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan gaya kepemimpinan tidak semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Syamsul Hadi, Andhi Supriyadi, Henry Yuliamir (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah 82. Dan sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu 82. Hasil ujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh sebesar 50,8% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samugara Artajaya yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30. koefisien determinasi menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif sebesar 68,4% terhadap kinerja karyawan. sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Melistiana Rachmawati, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti (2023) melakukan penelitian tentang *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya Bogor Branch*. Dengan jumlah sampel berjumlah 52. Sampel dipilih dengan memakai teknik sampel random sampling, berupa sampel yang dipilih secara sembarang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sejumlah 57,9 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuni Indriani, Kiki Joesyiana, Erfa Okta Lussianda (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan penyebaran angket. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus untuk menjadi responden penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 Karyawan. Sampel tersebut merupakan seluruh karyawan pada Divisi perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%, sementara 46,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Hendri Yanova, Karona Cahya Susena, Yun Fitriano (2023) melakukan penelitian tentang *The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On*

Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong Distric. Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 77,8%. Sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Haposan Siregar , Indrayani , Muammar Khaddafi , Yanita , Henny Irawati (2022)	<i>The Influence of Motivation and Leadership Style on Employee Performance at The Environment and Forestry Service of Riau Islands Province</i>	Motivasi Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Koefisien determinasi 30,9% 2. Uji t, tidak semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Syamsul Hadi, Andhi Supriyadi, Henry Yuliamir (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja danPengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak	Kepemimpinan Motivasi Pengendalian Internal Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 50,8% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Disiplin Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 68,4% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

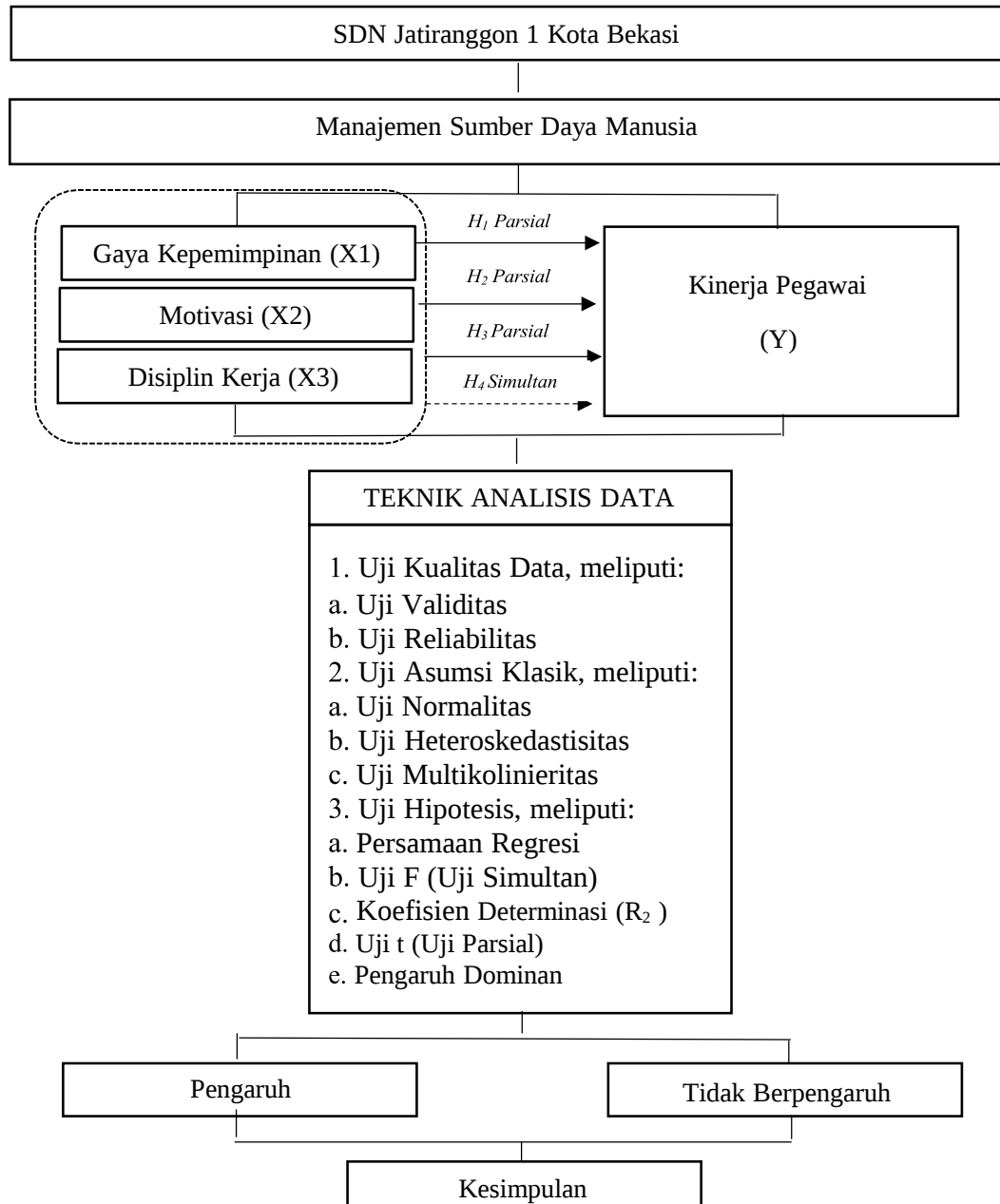
Melistianana Rachmawati, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti (2023)	<i>The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT.Indo Suhar Jaya Bogor Branch</i>	Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 57,9% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
ni Indriani, Kiki Joesyiana,Erfa Okta Lussianda (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah	Disiplin Beban Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Hasil Uji Koefisien Determinasi 53,4% 2. Uji t, semua variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Hendri Yanova, Karona Cahya Susena, Yun Fitriano (2023)	<i>The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District</i>	Gaya Kepemimpinan Disiplin Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Hasil Uji Koefisien Determinasi 77,8 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
--	---	---	---	---

Sumber : Jurnal Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulissampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan

sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

2 . Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.