

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepemimpinan**

Pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu unsur yang paling penting karena memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan atau organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pimpinannya. Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Robbins (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Kartono (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:113).

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengkoordinasikan dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dalam teori sifat mengemukakan bahwa seseorang telah memiliki sifat kepimpinannya akan tetapi tergantung bagaimana seseorang tersebut dapat mengelolanya, Mangkunegara (2013). adapun sifat - sifat tersebut dapat tumbuh dengan adanya pelatihan dan pendidikan. Seorang pemimpin harus mampu berkomitmen tinggi, pemimpin yang berkomitmen tinggi yaitu pemimpin yang banyak berkorban untuk terwujudnya sebuah visi misi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas menurut Mangkunegara (2013) dan Karim (2010) mengenai sifat - sifat kepemimpinan, maka indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :

- a) Kerendahan hati
- b) Kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya
- c) Berkomitmen
- d) Kesabaran
- e) Transparant

## 2. Motivasi Kerja

Winardi (2002 : 1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007 : 95). Ishak dan Hendri (2003 : 12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik yang sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai itu adalah suatu kekuatan untuk mendorong individu agar bertekad dalam mencapai tujuannya. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (kekuatan usaha individu dalam bekerja). Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, Robbins (2007). Menurut Robbins (2008 : 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang yang berperilaku secara tertentu agar

dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, (Handoko, 2005).

Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008 : 157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut turunlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dikelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

## 5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011 : 139) mengemukakan kedisiplinan dan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara Aritonang (2005) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar semua aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin adalah sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan dan tata tertib. Sehingga seluruh pegawai maupun pimpinan wajib untuk mematuhi semua aturan yang telah dibuat dan disepakati. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan.

Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2004).

G.R. Terry (1993), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

a. *Self Imposed Discipline*

yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

b. *Command Discipline*

yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan atau kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Fahmi (20016 : 75) disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus disadari oleh pegawai sebagai wujud peraturan yang harus ditaati dan kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan maupun peraturan yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013 : 746) adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan pada peraturan ini sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan baik. Untuk itu diperlukan sikap kesetiaan dari pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini bertujuan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standart. Tindakan korektif dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Kepada pegawai yang melanggar peraturan akan dikenakan tindakan disipliner (*disciplinary action*).

#### 4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya pegawai yang mempunyai disiplin rendah terbiasa datang terlambat dan begitu pula sebaliknya. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ngulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

#### 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah suatu hal yang diharapkan dari semua pegawai, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh semua pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### 4. Kinerja Pegawai

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (2008 : 700) menerangkan bahwa kinerja mengandung arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja disebutkan sebagai catatan *out-come* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Atau kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, (Riniwati, 2010). Perbedaan kinerja orang yang satu dengan yang lainnya didalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik

dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja berbeda di dalam situasi yang berbeda, jadi kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi.

Sedarmayanti (2008 : 259-260) mengutip definisi kinerja atau *performance* dari beberapa pendapat yakni :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).
4. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Simanjutak dalam Widodo (2015 : 131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima yaitu (Robbins,2006 : 260) :

1. Kualitas . Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas . Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu . Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian . Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang dan penerbit	Judul	Temuan penelitian
1.	Yanti Komala Sari 2014 (Direktur PT. Patra Komala). Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VI No. 2 mei 2014.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PATRA KOMALA DI DUMAI.	Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut : 1. Hasil penelitian membuktikan aspek Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel. 2. Hasil Penelitian membuktikan aspek Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Dengan demikian motivasi pegawai yang tinggi tidak serta merta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena selain motivasi yang ada dalam diri karyawan diperlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan. 3. Hasil Penelitian membuktikan aspek Disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

	<p>2. Alwi Suddin (Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta) Sudarman (Pemerintah Kota Surakarta) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No. 1 juni 2010.</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta</p>	<p>PatraKomala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t- hitung lebih kecil dari uji t-tabel degan demikian disiplin tidak mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. 4. Hasil Penelitian membuktikan secara bersamasama Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT.Patra Komala.</p> <p>Hasil temuan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat selaku pimpinan. Camat sebagai pimpinan hendaknya lebih memperhatikan bawahan dan tidak bertindak sesuka hati. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat timbul dari luar maupun dari dalam. Motivasi dari luar banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan</p>
--	---	--	--

	<p>3. Handry Sudiarta Athar 2020 (Pascasarjana Universitas Mataram) JRMB Vol 5, No. 1 2020</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur</p>	<p>kerja. Dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik, serta adanya motivasi yang baik dari pegawai dengan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik.</p> <p>Berdasarkan temuan dalam penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:</p> <p>(1) . Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, artinya peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur;</p>
--	--	--	---

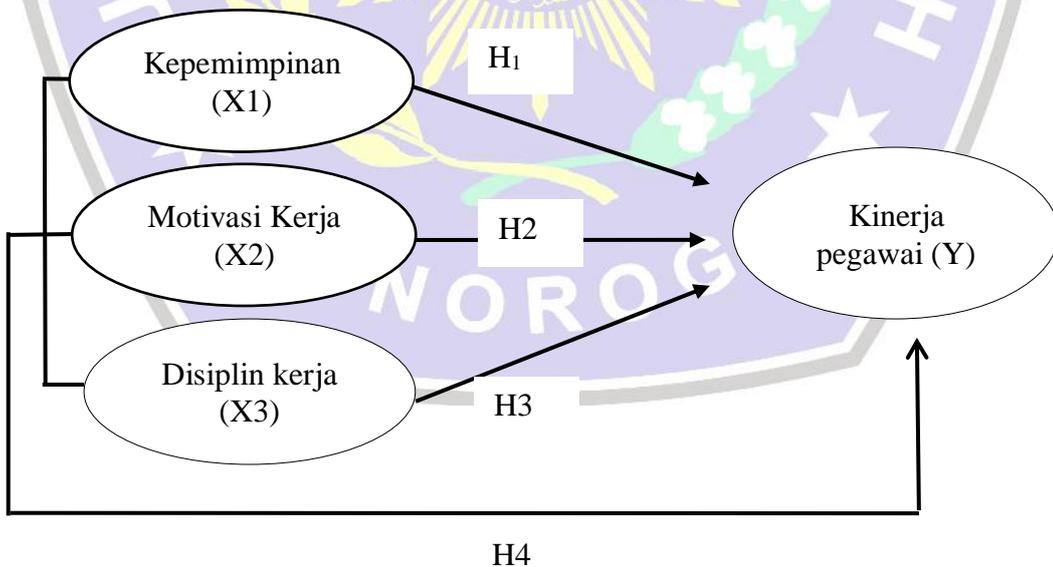
			<p>(2).Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai KantorKecamatan Selong.</p> <p>(3) .Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawaiKantor Kecamatan Selong. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antarlingkungan kerja dan kinerja pegawai.</p> <p>(4).Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerjasecara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KantorKecamatan Selong. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang didapatkan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen, dan sebagian kecil dipengaruhi oleh variabel di luarpenelitian .</p> <p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :</p> <p>1 . Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerjapegawai, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akanmeningkatkan kinerja karyawan.</p>
4.	Eko santoso (2006)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus.	

			<p>2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama</p>
--	--	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Mangkunegara (2000 : 67) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan tentunya harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan manusia merupakan faktor penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkerja dengan baik, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai sasaran yang diinginkan.

Dengan adanya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 kerangka pemikiran penelitian**

## **D. Penjelasan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian dari Yanti Komala Sari (2014) yang meneliti tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Patra Komala di Dumai. Hasil penelitian membuktikan aspek kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel, jadi semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan semakin baik pula kinerja pegawainya. Hasil penelitian didukung oleh Alwi Suddin (2010), Hasil temuan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat selaku pimpinan. Camat sebagai pimpinan hendaknya lebih memperhatikan bawahan dan tidak bertindak sesuka hati. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinannya maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Afni Can, Yasri (2013) meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja pada Bank Nagari, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna

bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerjanya juga akan semakin baik dan meningkat pula, namun sebaliknya jika motivasi kerjanya menurun maka hasil kinerjanya juga kurang baik. Pembahasan mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai kinerja. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan bagian terpenting dari kinerja tersebut. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, (Newstrom, 2001 dalam Wibowo, 2013) dalam hal ini diukur dari kinerja pegawai tersebut. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Eko Santoso (2006) meneliti tentang hubungan antara disiplin kerja pada pegawai di Bank Central Asia Kudus, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan yang terbukti dengan nilai  $\beta = 0,296$  yang dapat diartikan bahwa jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan meningkat positif. Disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, tersedianya sarana tempat ibadah, Kondisi kerja yang mendukung dan kerjasama antar pegawai. Beberapa teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel disiplin dan kinerja, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, (Hasibuan, 2012). Begitu pula dengan pegawai di Kantor Kecamatan Balong, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Yanti Komala Sari (2014) Hasil Penelitian membuktikan secara bersama-sama Kepemimpinan Camat, Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besardari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT.Patra Komala. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Handry Sudiarta Athar (2020), bahwa Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang didapatkan dari penelitian ini,dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen, dan sebagian kecil dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian .

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan. Hipotesis dalam penelitian ini akan membahas tentang kepemimpinan Camat, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) H1 : Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
- 2) H2 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
- 3) H3 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
- 4) H3 : Diduga kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.