

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LABUHANBATU

Erni Manja¹, Fajar Pasaribu², Hasrudy Tanjung³

^{1 2 3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survei yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 39 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuannya untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan informasi melalui angket dalam bentuk pernyataan dan pada tahap akhir dengan menarik kesimpulan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhanbatu. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhanbatu. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhanbatu. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhanbatu.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance, to determine the effect of work discipline on employee performance, to determine the effect of leadership on employee performance, and to determine the effect of work motivation, work discipline and leadership on employee performance at the Population and Family Control Agency. Planning for Labuhanbatu Regency. This research was conducted using a field research method by means of a survey, namely research that took a number of samples from the population using a questionnaire as the main data collection tool. Determination of the number of samples for this research is the total number of employees who work in the Department of Population Control and Family Planning Labuhanbatu Regency, amounting to 39 people, so this research is called population research. While the approach used is a quantitative approach, namely the approach using data analysis in the form of numeric or numbers. The aim is to develop and use mathematical models, theories or hypotheses related to the phenomena investigated by the researcher. The data analysis technique starts from collecting information through a questionnaire in the form of a statement and at the final stage by drawing conclusions. The results of the study indicate that motivation partially has a significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Population and Family Planning Department. Work discipline partially has a significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Population and Family Planning Department. Leadership partially has a significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Population Control and Family Planning Service. Motivation, Work Discipline and Leadership simultaneously have a significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Population and Family Planning Department.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mendukung pembangunan pemerintahan daerah yang berkelanjutan, dibutuhkan kinerja aparat yang berkompeten. Dinas mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantuan dalam tugas pokok yaitu penyusunan kebijakan, pelaksanaan urusan pemerintahan, pemantauan pelaksanaan urusan pemerintahan, pelaksanaan administrasi dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja dinas diukur dari tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya kinerja merupakan suatu subjek permasalahan tersendiri, di mana kinerja sering diarahkan sebagai suatu indeks dari sesuatu yang lain, seperti pelajaran dan dorongan Kinerja pelayanan sebagaimana dicetuskan melalui semangat desentralisasi dan debirokratisasi, pada kenyataannya masih menunjukkan tingkatan yang belum optimal.

Desentralisasi yang berarti pelimpahan kewenangan pengurusan penyelenggaraan pemerintahan ke level yang lebih rendah, dan debirokratisasi yang berarti efisiensi dan fleksibilitas dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, masih

belum menunjukkan adanya perubahan dari pola sebelumnya. Sistem kerja aparaturnya pemerintah daerah, khususnya tingkat instansi yang terlalu birokratis, dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pelayanan, mengisyaratkan masih belum meresapnya pemahaman perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang permasalahan yang dihadapi para pegawai yang ada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu diantaranya kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawainya sehingga secara tidak langsung para pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, selain itu dampak yang diakibatkan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja para pegawai yang menjadi tidak terarah dengan baik, sehingga para pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Faktor utama yang menyebabkan hal ini terjadi karena para pimpinan tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat dicontoh oleh para pegawainya sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pada kenyataannya, walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji, kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dinilai kurang baik karena tingkat kesadaran pegawai yang rendah menyebabkan pemberian motivasi tidak menjadi efektif dikalangan pegawai, seharusnya pimpinan harus mampu memberikan semangat pada pegawai, bagi pegawai yang rajin harus diberikan reward dan yang malas diberikan sanksi, sehingga para pegawai termotivasi secara tidak langsung mendapatkan motivasi non material untuk meningkatkan kerajinan dalam bekerja.

Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada para pegawai maka diharapkan pegawai tersebut bisa disiplin dalam bekerja, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dapat teratur dan bisa menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Salah satu syarat agar disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja kepada setiap pegawai, sehingga setiap orang tahu dengan apa saja tugas-tugasnya, bagaimana melakukannya serta kapan pekerjaan tersebut di mulai dan di selesaikan. Oleh karena itu fenomena permasalahan yang dihadapi di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan juga masih terjadi pemakaian waktu luang dalam waktu bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Oleh sebab itu, penerapan disiplin kepada Karyawan akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Selain itu kepemimpinan yang diharapkan dapat berjalan di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu adalah pemimpin

mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan, sehingga dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Hanya saja instruksi yang di jalankan pimpinan tidak semuanya berjalan dengan efektif. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai apatur sipil negara.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu adalah tingginya absensi pegawai selama beberapa bulan terakhir, menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai meningkat dengan jumlah 9 orang meningkat menjadi 16 orang. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara karena menurunnya pelayanan publik, tolok ukur kinerja pegawai dikatakan menurun apabila persentase absensi di atas 10%. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara ditunjukkan dari data mekanisme pelayanan yang dilakukan pegawai dalam melayani masyarakat ingin mendapatkan fasilitas pelayanan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini terlihat dari kinerja pegawai dalam melayani mengalami penurunan yang seharusnya bisa dilayani setiap hari 15 sampai 20 orang, akan tetapi hanya bisa melayani 10 orang saja setiap hari.

Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuannya. Pemimpin adalah orang - orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain.

Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu memiliki kinerja yang baik. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu harus senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi, kepemimpinan yang tepat perlu diterapkan pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu untuk memberikan arahan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi atau kemampuan yang melekat dalam diri pegawai serta mampu memberikan tauladan yang baik dalam bekerja. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten

Labuhanbatu seharusnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual pegawai, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas, memberikan imbalan jasa yang layak, memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dalam mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Proses dalam mencapai tujuan organisasi bisa dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan mau saling bekerjasama. Sebab yang namanya mencapai suatu tujuan organisasi, maka dijamin tidak bisa dilakukan satu atau dua orang saja. Melainkan semuanya. Hal ini juga berlaku dalam rumah tangga, tujuan keluarga akan tercapai saat suami dan istri saling berusaha mencapainya. Pemanfaatan sumber daya yang ada dan memunculkan semangat untuk saling bekerjasama tentu butuh keterampilan khusus. Keterampilan inilah yang akan dipelajari oleh mahasiswa di jurusan manajemen tadi. Selain itu, manajemen juga bisa didefinisikan sebagai upaya untuk melakukan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan terhadap sumber daya yang bertujuan untuk mencapai suatu target sekaligus mampu memaksimalkan efisiensi dari berbagai aspek. Baik itu tenaga, biaya, waktu, dan lain sebagainya. Dilihat dari asal kata, manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang memiliki arti “mengurus” atau “melakukan tata laksana”. Sehingga manajemen membantu seseorang untuk mampu mengatur, membimbing, maupun memimpin suatu kelompok atau bawahan untuk mencapai suatu tujuan atau target bersama-sama. Manajemen adalah suatu proses untuk merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, memimpin, dan mengawasi suatu kelompok untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki demi mencapai suatu tujuan dengan jalan saling bekerjasama.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan diraih. Motivasi kerja penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2014:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2013:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Selain itu menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Disiplin Kerja

Seorang pegawai dituntut untuk bisa mempunyai disiplin yang merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016:393) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturandari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja menurut Husnan, dkk (2015:212) mengungkapkan Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan. Sedangkan

kepemimpinan merupakan proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Akan tetapi, pada umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku memengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran. Menurut Hasibuan (2014:67) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut Yulk (2014:67) Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Pemimpin menunjukkan pelaku yang memiliki kemampuan memimpin, sedang kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya. Kepemimpinan adalah ciri khas yang dimiliki pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya serta sekaligus memberikan keputusan atau kebijakan yang baik dalam suatu organisasi.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik perusahaan maka umur perusahaan itupun akan semakin panjang. Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap karyawannya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun. Menurut As'ad, (2014:47) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah. Definisi lain dari kinerja menurut Hasibuan (2013:160) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Selain itu menurut Sedarmayanti (2017:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya

tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan menurun. Motivasi kerja inilah yang akan membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan sebelumnya (Koesomowidjojo 2017;27).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi tinggi dan ada yang memiliki motivasi rendah. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi tetapi apabila motivasi kerjanya rendah maka akan menyebabkan kinerja seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi tinggi maka ia akan bekerja keras, senang hati dan memiliki dedikasi yang tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan membentuk suatu peningkatan kinerja. Dengan demikian hubungan motivasi dengan kinerja karyawan PT Semen Indonesia Distributor Gresik bersifat positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Subroto (2016:67) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Sutrisno (2017: 86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan sehingga akan memudahkan organisasi mewujudkan tujuan organisasi. Kekhawatiran muncul dengan adanya pegawai yang datang terlambat bahkan lebih dari 3 kali dalam sebulan dan dengan adanya data yang terlihat di lapangan bahwa persentase keterlambatan semakin meningkat di dua bulan pertama tahun 2016 akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani konsumen. Diharapkan dengan kedisiplinan yang baik maka kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai semakin baik dan juga meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan di Bank Lampung membuat pegawai bekerja hanya sesuai keinginan pimpinan, komunikasi sepenuhnya kearah pegawai dan mengabaikan psikologis pegawai, kepuasan kerja pegawai tidak berjalan sesuai harapan, pemimpin tidak memberi kesempatan pegawai untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang lain, yang dengan berjalannya waktu akan mengakibatkan penurunan motivasi, yang selanjutnya menurunkan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan/ pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2016:89).

Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PeiHai International Wiratama Indonesia). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi.

METODE

Berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survei yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuannya untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 23 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode Histogram dan P-Plot. Menurut tampilan chart dapat dilihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P.Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2018). Diketahui bahwa variabel Motivasi (X_3), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_1) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu ($X_1=2,362$), ($X_2=1,402$), ($X_3=2,063$) < 4 atau 5.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai eror) dari “nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* hasil analisis program SPSS. “Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang”. Sebaliknya, jika pada *scatterplot* titik-tiknya memiliki pola menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan output Scatterplots diketahui bahwa :

- 1) Titik data penyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,062 > 2.030$ berada diluar daerah penerimaan H_a sehingga H_o diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas

Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhanbatu. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh capaian pekerjaan yang diselesaikan semakin melebihi target yang berarti dorongan untuk berprestasi semakin baik, serta pegawai semakin berafiliasi dengan rekan kerja dalam mencapai target pekerjaan, maka kinerjanya akan semakin tinggi pula, begitu sebaliknya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Sutrisno (2019:117) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,304 > 2.030$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suprayitno dan Sukir (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Melayu (2018:193) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu yang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,864 < 2.030$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Menurut Dewi Sandy Trang (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Sutrisno (2012:117) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,036 > 2.870$ dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di terima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja, maupun disiplin kerja pegawai, maka secara otomatis dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu, akan tetapi akan terjadi sebaliknya bila terjadi penurunan maka akan terjadi juga penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi 2). Medan. Penerbit Madenatera.
- Alex S. Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- As'ad, Moh (2014). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* (Edisi Keempat). Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi keempat). Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hartiti, T (2013). Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Softskill Perawat Pelaksana, *Jurnal Disertasi Doktoral Keperawatan Universitas Indonesia*.
- Hasibuan, S. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.

- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Kartini Kartono (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Edisi Pertama). Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Raih Asa Sukses.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi 10th* (Edisi Indonesia). Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- M Ridha Tarigan. 2024. Manajemen Perubahan Organisasi. CV Larispa <https://www.larispa.co.id/sudah-terbit-manajemen-perubahan-organisasi/>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kelima). Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Muhammad Rizal & Habibi, 2024 Buku Ajar Manajemen Resiko, CV Larispa <https://www.larispa.co.id/segera-terbit-buku-ajar-manajemen-risiko>
- Muhammad Rizal Astri Wulan Dari, Bartolomeus J. Situmorang, Fatiha Keysa Alea Zailani, 2024 Strategi Mitigasi Risiko pada UMKM: Analisis Komparatif antara Pempek Bege dan Cuanki Spicy di Kota Medan, International Journal of Islamic, Economic and Finance (IJIEF)
- Muhammad Rizal, et al 2025. Manajemen Stres Dalam Islam (Konsep, Aplikasi, Dan Solusi Dalam Pandangan Islam) CV. LARISPA <https://pkmpi.org/2025/06/16/sudah-terbit-manajemen-stres-dalam-islam-konsep-aplikasi-dan-solusi-dalam-pandangan-islam/>
- Munawaroh. (2014). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa. *Jurnal Ilmiah Aksi STIE AMKOP Makassar*. Vol. 4. No. 1.
- Munie. (2005). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kedelapan). Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mutamimah (2013). *Globalisasi dan kepemimpinan transformasional* (Edisi Kelima). Semarang. Penerbit FE Universitas Islam Sultan Agung.
- P. Siagian, Sondang (2013). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Prawirosentono & Suryadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi Pertama). Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Rivai, Veithazal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi 3. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Robbins, Coulter (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sastrohadiyanto, Siswanto (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Edisi Ketujuh Bandung. Penerbit Refika Aditama.

- Simamora, Henry (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Subroto, Setyowati; Hapsari, Ira Maya; Astutie, Yanti Puji. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Kabupaten Brebes. Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Sosial, Ekonomi dan Humaniora - ISSN2089- 3590, EISSN 2303-2472 Vol6, No.1, Th, 2016.
- Sugiyono, 2016, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*", Edisi Ke Delapan Belas. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin (2013). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Ketiga). Yogyakarta. Penerbit CAPS.
- Supranto, J. (2015). *Statistik : Teori dan Aplikasi* (Edisi keenam). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit PT. Prenada Media Group.
- Tika, P. (2016). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua Cetakan Ketiga). Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Yudaruddin, Rizky (2014). *Statistik Ekonomi* (Edisi Kelima Cetakan Kedua). Yogyakarta. Penerbit Intervena.