

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI POLRES BOJONEGORO**

SKRIPSI



Oleh :

YAZID HABIB MAULA

NIM : 17510014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI POLRES BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

YAZID HABIB MAULA

NIM : 17510014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVIVASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

DI POLRES BOJONEGORO

SKRIPSI

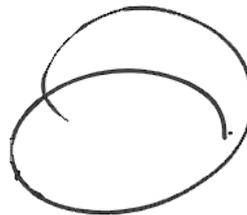
Oleh:

YAZID HABIB MAULA

NIM : 17510014

Telah disetujui pada tanggal 8 Juni 2021

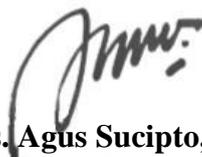
Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E, M, Si
NIP 197202122003121003**

Mengetahui

Ketua Program Studi



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

DI POLRES BOJONEGORO

SKRIPSI

Oleh:

YAZID HABIB MAULA

NIM : 17510014

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 30 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua Penguji

Syahirul Alim S.E, MM

NIP 197712232009121002

2. Sekretaris/ Pembimbing

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E, M.Si

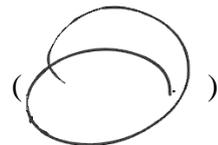
NIP 197202122003121003

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

NIDK 201910011579

Tanda Tangan



Mengetahui

Ketua Program Studi



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yazid Habib Maula
NIM : 17510014
Alamat : Ds. Blongsong RT/RW 04/02 Kec. Baureno Kab.
Bojonegoro

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KIERAJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI POLRES BOJONEGORO”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Juli 2021

Hormat saya



Yazid Habib Maula

NIM : 17510014

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah....

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang...

*Ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang selalu
memberikan semangat, dan selalu mendo'akanku disetiap waktu
tanpa pernah lelah..*

*Bapak ku Ahmad Nuril Huda dan Ibu ku Imro'atin yang selalu ada dan selalu
memeberiku semangat tanpa meminta imbalan...serta yang selalu mendo'akan
kekuksesanku..*

Semoga Allah membalas atas kebaikan mereka,

Amiin...

MOTTO:

*Intelligence is not the determinant of success, but hard work is the real
determinant of your success*

(Kecerdasan bukan penentu kesuksesan, tapi kerja keraslah yang merupakan
penentu kesuksesanmu yang sesungguhnya)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dimediasi Kedisiplinan di Polres Bojonegoro”.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dukungan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki dengan memperlancar proses pengerjaan skripsi saya.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.A.g selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Prof Dr. Achmad Sani Supriyanto S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar dan banyak memberikan bimbingan, saran, dan masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

7. Kedua orang tuaku Bapak Ahmad Nuril Huda dan Ibu Imro'atin yang telah memberikan do'a tiada henti dan segala pengorbanan baik secara moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan penelitian hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Kepada Pimpinan Polres Bojonegoro beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi.
9. Kepada Iptu Samsul Anam dan Anggota yang sudah membantu peneliti dalam melengkapai data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Iptu M. Safi'i dan Anggota yang sudah membantu peneliti dalam melengkapai data-data dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Anggota Polri Polres Bojonegoro yang sudah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.
12. Kepada Temanku Anwar Burhanudin yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada teman-temanku Manajemen angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini..
14. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca dan umumnya serta bagi pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di FE UIN MALIKI MALANG.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Batasan Penelitish	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	16
2.2 Kajian Teoritis.....	33
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	33
2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	33
2.2.1.2 Tugas dan Fungsi Kepemimpinan	34
2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Islam	36
2.2.2 Motivasi	39

2.2.2.1	Pengertian Motivasi	39
2.2.2.2	Prinsip Motivasi.....	37
2.2.2.3	Motivasi Dalam Islam.....	45
2.2.3	Kinerja	49
2.2.3.1	Pengertian Kinerja	50
2.2.3.2	Indikator Kinerja.....	51
2.2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	52
2.2.3.4	Standar Kinerja	52
2.2.3.5	Fungsi Standar Kinerja	52
2.2.3.6	Kinerja Dalam Islam.....	52
2.2.4	Kedisiplinan	53
2.2.4.1	Pengertian Kedisiplinan.....	53
2.2.4.2	Unsur-unsur Disiplin	54
2.2.4.3	Faktor-faktor Disiplin	54
2.2.4.4	Prinsip Disiplin	55
2.2.4.5	Tujuan Disiplin	56
2.2.4.6	Disiplin Dalam Islam.....	57
2.3	Hubungan Antar Variabel	58
A.	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	58
B.	Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja	59
C.	Hubungan Antara Kedisiplinan terhadap Kinerja.....	60
D.	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kedisiplinan.....	60
E.	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja dan Kedisiplinan	61
2.4	Kerangka Berfikir.....	62
2.4.1	Model Hipotesis.....	51
2.4.2	Hipotesis Penelitian	63

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	64
3.2 Lokasi Penelitian.....	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	65
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	66
3.5 Data dan Sumber Data.....	66
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.7 Sakala Pengukuran.....	67
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	67
3.9 Metode Analisis Patrial Least Square.....	71
3.9.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
3.9.2 Uji <i>Discriminant Validity</i>	72
3.9.3 Uji <i>Composite Reliability</i>	72
3.9.4 <i>Convergent Validity</i>	72
3.9.6 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	72
3.9.7 Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	73
3.9.7 Pengujian Jalur Langsung.....	73
3.9.7 Uji Sobel.....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Profil Polres Bojonegoro.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden.....	82
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	84
4.1.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	85
4.1.3.2 Variabel Motivasi (X2).....	87

4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y2)	91
4.1.3.4 Variabel Kedisiplinan (Y1)	92
4.1.4 Pengujian Model Peengukuran (Outer Model)	93
4.1.4.1 Uji Asumsi Linieritas	93
4.1.4.2 Descriminant Validity	94
4.1.4.3 Composite Reliability	96
4.1.4.4 Convergent Validity	97
4.1.5 Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	102
4.1.5.1 <i>Goodness of Fit</i> Model	102
4.1.5.2 Pengujian Jalur Langsung	104
4.1.5.3 Uji Sobel	106
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	108
4.2.1 Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	108
4.2.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	110
4.2.3 Pembahasan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja	113
4.2.4 Pembahasan Pengaruguh Gaya Kepemimpina Terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan	114
4.2.5 Pembahasan Pengaruguh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan	115

BAB IV PENUTUP

5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran.....	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Anggota Polri.....	4
Tabel 1.2 Index Akumulasi SMK Anggota Polri Polres Bojonegoro.....	5
Tabel 1.3 Pelanggaran Disiplin Anggota	11
Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja Anggota Polri.....	12
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Jumlah Anggota Polres Bojonegoro	65
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	68
Tabel 3.3 Devinisi Operasional Variabel.....	70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	82
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Satuan Dan Fungsi.....	83
Tabel 4.5 Bobot Setiap Pernyataan	84
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	86
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	89
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja.....	91
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kedisiplinan	92
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Linieritas.....	93
Tabel 4.11 Discriminant Validity.....	94
Tabel 4.12 Nilai AVE dan \sqrt{AVE}	96
Tabel 4.13 Composite Reliability	97
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Loading Factor Gaya Kepemimpinan.....	98
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Loading Factor Motivasi	99
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Loading Factor Kinerja.....	100
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Loading Factor Kedisiplinan	101
Tabel 4.18 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> Model	102
Tabel 4.19 Pengujian Pengaruh Langsung.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	63
Gambar 4.1 Model Struktur Organisasi	78
Gambar 4.2 Sobel Tes Calculator X_1 - Y_1 - Y_2	106
Gambar 4.3 Sobel Tes Calculator X_2 - Y_1 - Y_2	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Bukti Konsultasi

Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 4 : Surat Keterangan Bukti Penelitian

Lampiran 5 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Yazid Habib Maula, 2021, SKRIPSI Judul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Polres Bojonegoro”*

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Kedisiplinan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu instrument yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam menghadapi kerasnya kompetisi arus globalisasi saat ini. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi. Karena SDM merupakan salah satu dari beberapa instrumen paling penting dalam suatu organisasi yang dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas SDM lebih baik, manajemen instansi harus dan dituntut mampu mengelola SDM secara maksimal.

Dalam Penelitian ini menggunakan peneliiian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS. Instrument pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang diukur dengan skala likert. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 125 responden, yaitu Anggota Polri Polres Bojonegoro.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan, Variabel Kedisiplinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja, Kedisiplinan tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, dan Kedisiplinan memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

ABSTRACT

Yazid Habib Maula, 2021, Thesis Title: *“The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance Of Police with Discipline as Inervening Variable at the Polres Bojonegoro”*

Advisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Keywords : Leadership Style, Motivation, Performance, and Discipline

Human Resources (HR) is one of the most important instruments in an organization. In facing the intense competition of the current globalization. The success or failure of an organization in achieving its goals is highly dependent on the ability of Human Resources (HR) in carrying out the tasks assigned by the organization. Because HR is one of the most important instruments in an organization that can motivate members to improve performance. To be able to improve human resource productivity better, agency management must and are required to be able to manage HR optimally.

In this study using quantitative research. Analysis of the data used in this study using an explanatory research approach. This research uses SmartPLS software. The data collection instruments were interviews and questionnaires. The questionnaire is measured by a Likert scale. The number of respondents in this study were 125 respondents, namely members of the Polri Polres Bojonegoro.

The results of this study indicate that leadership style has no effect on performance, motivation has a direct and significant effect, discipline variables have a direct and significant effect on performance, discipline does not mediate the effect of leadership style on performance, and discipline does not mediate the influence of motivation on performance.

الدلخص

يزيد حبيب مولا ، 2021 ، عنوان الرسالة: "تأثير أسلوب القيادة والتحفيز على أداء أفراد الشرطة مع الانضباط كمتغير تدخل في شرطة بوجونيجورو"

الدكتور الحاج أحمد ساني سوفريانطا الداغستير : الدشرف
الكليمة الرئيسية : أسلوب القيادة والتحفيز والأداء والانضباط

الموارد البشرية (HR) هي واحدة من أهم الأدوات في المنظمة. في مواجهة المنافسة الشديدة للعولمة الحالية يعتمد نجاح أو فشل المنظمة في تحقيق أهدافها بشكل كبير على قدرة الموارد البشرية (HR) في تنفيذ المهام الموكلة إليها من قبل المنظمة. لأن الموارد البشرية هي واحدة من أهم الأدوات في المنظمة التي يمكن أن تحفز الأعضاء على تحسين الأداء. لتكون قادرًا على تحسين إنتاجية الموارد البشرية بشكل أفضل ، يجب على إدارة الوكالة ويجب أن تكون قادرة على إدارة الموارد البشرية على النحو الأمثل.

في هذه الدراسة باستخدام البحث الكمي. تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة باستخدام منهج بحث توضيحي. يستخدم هذا البحث برنامج SmartPLS. كانت أدوات جمع البيانات عبارة عن مقابلات واستبيانات. يقاس الاستبيان بمقياس ليكرت. بلغ عدد المستجيبين في هذه الدراسة 125 مستجيبًا ، وهم أعضاء في Polri Polres Bojonegoro.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن أسلوب القيادة ليس له تأثير على الأداء ، والدافع له تأثير مباشر وهام ، ومتغيرات الانضباط لها تأثير مباشر وهام على الأداء ، والانضباط لا يتوسط في تأثير أسلوب القيادة على الأداء ، والانضباط ليس له تأثير. التوسط في تأثير الدافع على الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam menghadapi kerasnya kompetisi arus globalisasi saat ini. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi. Karena SDM merupakan salah satu dari beberapa aset paling penting dalam suatu organisasi yang dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas SDM lebih baik, manajemen instansi harus dan dituntut mampu mengelola SDM secara maksimal.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang spesial, unik, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan.

Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Senada dengan Hasibuan (2016 : 14-15) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi.

Sumber daya manusia juga mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses input atau output, Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sehubungan dengan hal itu bahwa kinerja dalam organisasi itu sangat penting, maka dari itu kinerja perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Menurut Potu (2013 : 25) Kinerja seorang merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap seseorang mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja dilakukan secara individu, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang

tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya. Prawirasentono (2003 : 30).

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, disamping itu juga bertugas dalam penyelidikan perkara-perkara, penegakan hukum, serta melindungi, mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2011. Peneliti melakukan penelitian di Polres Bojonegoro dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang ditemukan, khususnya kinerja pada Anggota Polisi di Polres Bojonegoro.

Dalam dunia POLRI Kinerja anggota dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.. Dengan hal itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia (SDM) utamanya.

Kinerja anggota bukan saja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan atau dibebankan, tetapi proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya pada kinerja anggota. Dengan kinerja yang meningkat, maka produktivitas dan efektivitas organisasi pun meningkat. Begitu juga sebaliknya. Tetapi untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari anggota tidaklah mudah,

dalam hal ini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari individu anggota itu sendiri.

Dalam melakukan penilaian kinerja anggota, instansi memiliki standar kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja di instansi dapat dilakukan secara seobjektif mungkin. POLRI menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam melakukan penilaian kinerja kepada anggota, seperti yang sudah tertera pada PERKAP-No-16 Tahun 2011 tentang Manajemen Kierja. Adapaun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja anggota POLRI dari PERKAP RI No.2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota POLRI dalam pasal 28 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Anggota POLRI No. 2 Tahun 2018

No	Kategori	Penilaian
1.	Baik Sekali	81 – 100
2.	Baik	71 – 80
3.	Cukup	61 – 70
4.	Kurang	60 – Kebawah

Sumber : Peraturan Kepolisian RI No. 2 Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa Standar penilaian kinerja dikategorikan sebagai berikut:

- a. Sangat baik, nilai 81 (empat puluh satu) sampai dengan 100 (seratus);
- b. baik, nilai 71 (tujuh puluh satu) sampai dengan 80 (delapan puluh);
- c. cukup, nilai 61 (enam puluh satu) sampai dengan 70 (tujuh puluh); dan
- d. kurang, nilai di bawah 60 (enam puluh).

Dari standar penilaian kinerja anggota polri Polres Bojonegoro, didapatkan hasil akumulasi tahunan periode tahun 2017 hingga 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Index Akumulasi SMK Anggota Polri Polres Bojonegoro
Tahun 2017-2018

Tahun	Kriteria				Jumlah Anggota
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
2017	-	-	-	41	404
2018	-	75	-	-	404

Sumber :Bagsumda Polres Bojonegoro

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui hasil akumulasi penilaian kinerja anggota Polri Polres Bojonegoro selama 2 tahun terakhir, terhitung pada tahun 2017-2018. Bahwa kinerja anggota Polri Polres Bojonegoro pada tahun 2017 di angka 41 yang berarti “Kurang”, sedangkan pada tahun 2018 mengalami kenaikan dengan angka 75 yang artinya “Baik”. Masih adanya kategori penilaian “Kurang” mengindikasikan belum tercapainya target kinerja yang maksimal yaitu “Sangat Baik” hal tersebut merupakan permasalahan serius yang harus dihadapi dan diatasi oleh pihak instansi.

Dalam penilaian kinerja anggota tersebut masih belum dicapainya target kinerja maksimal yaitu “Sangat Baik” dan masih ada yang masuk kategori “Kurang” hal ini disebabkan oleh beberapa instrumen yang mempengaruhi kinerja , dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota polri Polres Bojonegoro yang berpangkat Bripda, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah gaya kepemimpinan, walaupun anggota sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, anggota juga membutuhkan kedekatan, motivasi dan kepekaan dari pimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan

juga menjadi penurunan dan peningkatan dalam mencapai kinerja anggota yang maksimal. Pemimpin juga dituntut harus peka dan mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan anggotanya, baik internal maupun eksternal, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan lebih meningkatkan lagi kinerja anggotanya.

Namun dalam kenyataannya tidak semua pimpinan bersikap peka dan mampu menganalisa permasalahan yang sedang terjadi di sekitarnya. Sering kita temukan pimpinan dan kepemimpinannya bersikap se enaknyanya sendiri. Tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan motivasi atau dorongan kepada anggota atau bawahannya. Gaya kepemimpinan yang seperti itu biasanya menyebabkan perasaan kurang senang bawahan terhadap atasan diwujudkan dengan bermalas-malasan dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. (Gunawan, 2019:45) .

Pemimpin yang benar dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat

orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka..

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Bahkan dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi, setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kedisiplinan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan.

Timbulnya sikap kedisiplinan yang membuat bangkitnya semangat karyawan yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya.

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi contoh, inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin,2006 10-11)

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Dalam hal ini motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan contoh, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku instrum mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangna dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008 134-135).

Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Dalam hal ini POLRI dituntut memiliki anggota yang mempunyai kinerja yang tinggi. Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, kedisipinan juga merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja anggota, karena melalui kedisiplinan anggota akan terpacu untuk taat dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Maka

dari itu kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja anggota.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi seberapa penting anggota dapat menjaga nama baik instansi dan sejauh mana keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, dengan mengukur tingkat absensi, yang mangkir, dan keterlambatannya menjadi tolak ukur dalam mengukur kedisiplinan.

Polres Bojonegoro memiliki aturan yang berlaku juga di seluruh jajaran kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini tercantum dalam PERKAP No. 14 tahun 2011 tentang kode etik profesi Polri dan peraturan pemerintah (PROPAM) No. 2 tahun 2003 tentang peraturan kedisiplinan anggota POLRI. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa masalah dalam usaha menciptakan disiplin kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan Anggota POLRI di Polres Bojonegoro antara lain:

1. masih banyaknya Anggota yang lalai dalam melaksanakan tugas
2. masih banyaknya Anggota yang mangkir dalam bekerja
3. masih tingginya Anggota yang datang dan terlambat dalam melaksanakan apel kerja

Berikut data pelanggaran disiplin yang diperoleh peneliti dari SIPROPAM:

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Disiplin Anggota Polres Bojonegoro
Tahun 2019-2020

NO	TAHUN	JUMLAH	Perkara Pelanggaran Disiplin	KETERANGAN
1.	2019	10	Meninggalkan wilayah tugas tanpa mendapat ijin yang sah dari pimpinan	SELESAI SIDANG
2.	2020	6	Meninggalkan wilayah tugas tanpa mendapat ijin yang sah dari pimpinan	SELESAI SIDANG

Sumber : Sipropam Polres Bojonegoro

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, pelanggaran disiplin Anggota Polri Polres Bojonegoro masih saja terjadi dari tahun ke tahun walaupun mengalami penurunan pada tahun 2020. Hal tersebut seharusnya menjadi tugas dari instansi supaya untuk menekan angka pelanggaran disiplin lebih rendah atau bahkan tidak ada lagi pelanggaran disiplin yang dilakukan. Sebagai Anggota Polri yang dikenal disiplin tinggi seharusnya tidak melakukan hal tersebut. Padahal meninggalkan wilayah tanpa mendapat ijin yang sah dari pimpinan sudah tertera dalam PP No 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri Pasal 6 Point (b) dan penjatuhan tindakan disiplin dilaksanakan seketika dan langsung pada saat diketahuinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota. Penjatuhan hukuman dan Peraturan pelanggaran disiplin tersebut sudah tertera pada PP No 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Dalam PP tersebut hukuman bagi pelanggar disiplin sebagai berikut :

- a. teguran tertulis;
- b. penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun;
- c. penundaan kenaikan gaji berkala;
- d. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- e. mutasi yang bersifat demosi;
- f. pembebasan dari jabatan;
- g. penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari

Hal ini dapat terjadi karena adanya pengabaian sikap kedisiplinan. Kedisiplinan sebenarnya merupakan salah satu elemen yang paling penting untuk diterapkan dalam organisasi, dalam pencapaian tujuan organisasi terutama jika dikaitkan kinerja anggota polri yang merupakan sosok yang seharusnya melindungi dan mengayomi masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebagai variable intervening telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun belum banyak yang melakukan di instansi POLRI. Dalam penelitian sebelumnya masih banyak perbedaan hasil penelitiannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (*gap*), perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi, kinerja dan kedisiplinan. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahmawati (2006) dan Riyadi (2011), mengatakan gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Saputra (2012), serta Sukmawati (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang Motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES BOJONEGORO”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ^{Anggota} kepolisisan di Polres Bojonegoro?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Bojonegoro?
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota kepolisian di Polres Bojonegoro?

4. Apakah Kedisiplinan memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota di Polres Bojonegoro?
5. Apakah Kedisiplinan memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota kepolisian di Polres Bojonegoro
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota kepolisian di Polres Bojonegoro
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota kepolisian di Polres Bojonegoro
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan sebagai variabel intervening
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui kedisiplinan sebagai variable intervening

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi instansi untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja anggota supaya lebih kompetitif lagi, terutama dalam pengelolaan SDM instansi beserta kebijakannya.

b. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ruang lingkup hanya meliputi informasi seputar faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian di Polres Bojonegoro

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuan. Selain itu guna untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

Brahmasari dan Suprayetno (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Penelitian ini dilakukan kepada responden secara langsung pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mudayana, (2010) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan RS Nur Hidayah yang berjumlah 111 orang. Dari hasil penelitian tersebut Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh motivasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.

Analisa, (2011), penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil

penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Manparidi, (2012) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 432 pegawai di dinas PDAM Tirta Musi Palembang. Temuan penelitian Kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Supriyanto et al (2012) yang berjudul *The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang*, Populasi penelitian ini adalah 333 dosen Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap perilaku warga organisasi. Sedangkan perilaku kewargaan organisasional secara otomatis memprediksi prestasi kerja dosen. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap prestasi kerja dosen.

Trang (2013) tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 92 karyawan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Temuan penelitian memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Srimulyani, (2013) penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap di PDAM Madiun yang berjumlah 156 tidak termasuk direksi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Joko, Santoso, (2013) Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah). Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebagai variable intervening, artinya persamaan jalur tidak langsung ini dapat digunakan memprediksi perubahan kinerja dengan berubahnya kepemimpinan melalui disiplin kerja meskipun adanya variable disiplin kerja sebagai variabel intervening justru memperlemah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Tampi, (2014), melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel sebanyak 40 karyawan yang ada di PT.Bank Negara Indonesia,Tbk. Manado (Regional Sales Manado). Temuan penelitian kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Sari, (2014) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel sebanyak 65 karyawan PT. Patra Komala di Dumai. Temuan penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Larasati dan Gilang (2014) tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara. Penelitian ini dilakukan di Witel Bekasi yang berlokasi di Jalan Rawa Tembaga No 4 Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hendra dan Arasy (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kinerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero) dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,179 dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,173. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

Suharno Pawirosumarto et al (2016) yang berjudul *The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. Dengan Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan dari Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuseila (2016) tentang Pengaruh Motivai Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian , Pedagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dari hasil penelitian tersebut motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh sebesar 41,4% terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain selain motivasi pemimpin juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini yaitu sebesar 58,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Stephanie Gilbert & E. Kevin Kelloway (2018) yang berjudul Self-determined motivation and Follower Perceptions of Leadership. Menggunakan sampel 37 pemimpin yang cocok dengan 179 pengikut di dua organisasi. Hasil menunjukkan bagaimana motivasi pemimpin berhubungan dengan persepsi pengikut tentang perilaku pemimpin, dan secara khusus, di seluruh konteks, beberapa tingkat otonom dari motivasi pemimpin berhubungan positif dengan persepsi pengikut dari kepemimpinan aktif-konstruktif pemimpin dan berhubungan dengan persepsi pengikut dari kepemimpinan penghindar pasif.

Panjaitan, Elfrida, S (2018) Pengaruh pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polisi Di Kabupaten Simalungun) hasil pengujian menunjukkan Pengaruh pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening menunjukkan hasil yang signifikan dengan tinglat signifikansi sebesar 0.000.

Sinde, et al (2018) yang berjudul Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational cohesion and media richness roles. Data dikumpulkan dalam kerangka online berdasarkan sampel 300 observasi (wilayah MENA) dengan responden dari TI. Hasil penelitian menunjukkan dan juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kohesi operasional dan kepercayaan kelompok sesuai dengan tingkat kekayaan media yang berbeda, sehingga menciptakan situasi berbeda yang berfluktuasi sesuai dengan tingkatnya.

Hilman Wirawan, et al (2019) yang berjudul The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. Dengan responden sebanyak 307 (52% laki-laki dan 48% perempuan) karyawan yang direkrut secara acak dari sebuah perusahaan di bagian timur Indonesia. Menunjukkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan otentik dan PsyCap pada keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan otentik pada keterlibatan kerja sepenuhnya dimediasi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja hanya memediasi sebagian hubungan antara PsyCap dan keterlibatan kerja.

Pantun, dkk (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, artinya gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Tricia Vilkinas (2019) yang berjudul *Effective leadership Considering the Confluence of The Leader's Motivations, Behaviours and Their rRflective Ability*. Menggunakan sampel sebanyak 439 manajer, . Data dikumpulkan dalam kuesioner online menggunakan alat online. Hasilnya memiliki implikasi bagi manajer sumber daya manusia dalam hal pemilihan dan pengembangan pemimpin.

Dhurba Kumar et al, (2020) yang berjudul *Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation*. Dengan menggunakan Sampel acak bertingkat proporsional dari 150 fakultas menanggapi kuesioner yang dikelola sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi untuk mentransfer pelatihan secara parsial memediasi hubungan antara empat dimensi budaya organisasi (yaitu tantangan kerja, komunikasi, inovasi dan kohesi) dan transfer pelatihan. Selanjutnya, hasil juga menunjukkan hubungan antara kepercayaan dan transfer pelatihan sepenuhnya dimediasi oleh motivasi untuk mentransfer pelatihan.

Rogers Mwesigwa et al (2020) yang berjudul *Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities*. Dengan mengambil Sampel dari 353 staf akademik diambil dari lima universitas negeri di Uganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang dipekerjakan, dan kepuasan kerja. Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Huang et al (2020) yang berjudul *Effects of Union Commitment on Job Performance in China*. Penelitian ini mengumpulkan data dari 596 anggota serikat di 33 perusahaan berserikat di wilayah Delta Sungai Mutiara Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen serikat pekerja berhubungan positif dengan partisipasi karyawan dan prestasi kerja. Selain itu, partisipasi karyawan memediasi hubungan positif antara komitmen serikat dan prestasi kerja. Selain itu, komitmen afektif memperkuat hubungan antara komitmen serikat pekerja dan partisipasi karyawan dan efek mediasi dari partisipasi karyawan.

Supriyanto, et al (2020) yang berjudul *Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employees*, Sampel terdiri dari 140 karyawan PT. BANK Syariah sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada tujuan Bisnis.

Ficky, (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PDAM Mojokerto)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan sebesar 0,526

yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan dan perhitungan pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 2.1

Penelitian-Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Tenkik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Brahmasari dan Suprayetno (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	Variabel (X1) Motivasi Kerja, (X2) Keuasan Kerja, Kepemimpinan (X3), Kinerja Perusahaan (Y)	SPSS versi 13.0 dan AMOS versi 4.0.	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan sigifikan terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (X3), Variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Y), Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Y)
2.	Mudayana, (2010) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Nur Hidayah Bantul	Variabel (X1) Motivasi Kerja, (X2) Beban Krja, (Y) Kinerja Karyawan	SPSS	Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.	Analisa, (2011), penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang	Variabel (X1) Motivasi Kerja, (X2) Lingkungan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	SPSS	Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4.	Manparidi, (2012) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas PDAM Tirta Musi Palembang	Variabel (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X3) Pelatihan (X4) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan.	SPSS	Kepemimpinan, (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5.	Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati (2012) The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang.	Variabel X1 (Transformasional Leadership) Variabel X2 (Organizational Commitment) Variabel Y (Job	Statistic Regresi Multivariat dan Analisis Jalur	Variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

		Performance)		
6.	Trang (2013) tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.	Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).	SPSS versi 17	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (X2), Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7.	Srimulyani, (2013) penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Madiun.	Variabel (X1) Pemberdayaan, (X2) Motivasi, (Y) Kinerja Karyawan	Spearman Rank dan analisis Pearson Product Moment (PPM)	Pemberdayaan (X1) pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Pemberdayaan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

				Karyawan (Y).
8.	Santoso, (2013) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dsisiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Kalimantan Tengah.	Variabel (X) Kepemimpinan, (Y) Kinerja, (Z) Disiplin Kerja	SPSS	Kepemimpinan (X) Berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan (X) Tidak Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z).
9.	Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Negara Indonesia,Tbk Manado (Regional Sales Manado).	Variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan	SPSS version 18.0	Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Motivasi (X) berengaruh positif terhadap kinerja (Y), Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi (X) berpengaruh positif
10.	Larasati dan Gilang (2014) tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Jabar Barat Utara.	Variabel (X) Motivasi, Kinerja Karyawan (Y).	SPSS	Motivasi (X) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
11.	Santoso, Joko (2014) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dsisiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah	Variabel (X) Kepemimpinan, (Y) Kinerja, (Z) Disiplin Kerja	SPSS	Kepemimpinan (X) Berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan

	Kementrian Agama Provinsi Kalimantan Tengah)			(X) Tidak Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)
12.	Sari, (2014) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel sebanyak 65 karyawan PT. Patra Komala di Dumai	Variabel (X1) Kepemimpinan, Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan.	SPSS	Pengaruh pengawasan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) menunjukkan hasil yang signifikan.
13.	Hendra Kurniawan dan Arsy Alimudin (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kinerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero)	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kinerja (X2) Kedisiplinan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)
14.	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan (2016) The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.	Variabel X1 (Effect Of Work Environment) X2 (Leadership Style) X3 (Organizational Culture) Y (Towards Job Satisfaction) X (Employee Performance)	IBM Statistics Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPL S 3.0.	Lingkungan kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

15.	Yuseila (2016) tentang Pengaruh Motivai Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian.	Vaiabel (X) Motivasi Pemimpin, Kinerja Karyawan (Y).	SPSS	Motivasi Pemimpin (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
16.	Stephanie Gilbert & E. Kevin Kelloway (2018) Self-determined Leader motivation and Follower Perceptions of Leadership in the Cape Breton University	Variabel X1 (Self-determined Leader motivation) X2 (Follower Perceptions of Leadership)	Organizational context	Motivasi pemimpin sendiri berkaitan dengan persepsi pengikut tentang perilaku pemimpin, dan secara khusus, fi seluruh konteks, beberapa tingkat otonom dari motivasi pemimpin berhubungan secara positif persepsi pengikut tentang kepemimpinan aktif-konstruktif pemimpin dan berhubungan negative dengan persepsi pengikut dari kepemimpinan penghindar pasif.
17.	R. Elfrida Panjaitan, (2018) Pengaruh pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polisi Di Kabupaten Simalungun)	Pengawasan (X1), Komunikasi (X2), Kinerja (Y), Disiplin Kerja (Z)	SPSS	Pengaruh pengawasan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) menunjukkan

				hasil yang signifikan.
18.	Hilman Wirawan, Muhammad Jufri, dan Abdul Saman (2019) The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction random employees recruited from a state-owned company in eastern Indonesia	Variabel X1 (Authentic Leadership) X2 (Psychological Capital) Y (Job Satisfaction) Z (Work Engagement)	Employee data collection technique to rule out any common method biases	Authentic Leadership (X1) Psychological Capital (X2) Tidak berpengaruh langsung kepada Kepuasan Kerja (Y) and Work Engagement (Z).
19.	Tricia Vilkinas (2019) Effective leadership Considering the Confluence of The Leader's Motivations, Behaviours and Their Reflective Ability	Effective Leadership (X) Motivations (Y)	Survey Monkey	Prediktor signifikan dari efektivitas kepemimpinan. Identitas afektif dan sosial-normatif motivasi untuk memimpin adalah predictor kuat dari efektivitas kepemimpinan, sedangkan non kualitatif adalah predictor yang lebih lemah.
20.	Dhurba Kumar Gautam dan Dinesh Basnet (2020) Organizational culture for training transfer: the mediating	Variabel X (Organizational culture) Y (Training transfer) Z	Hierarchical regression analyses	Organizational Culture (X) Impact of Training Transfer (Y) and

	role of motivation	(Motivation)	were performed to examine the hypotheses.	Motivation (Z)
21.	Rogers Mwesigwa, Tusiime Tak Bernoda, dan Bob Ssekiziyivu (2020) Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities	Variabel X1 (Leadership Styles) X2 (Job Satisfaction) X3 (Organizational Commitment)	cross-sectional, quantitative, and used correlation and regression to test the hypothesis.	Komitmen organisasi di antara staf akademik di universitas negeri Uganda bergantung pada usai staf akademik, masa kerja, tingkat posisi, gaya kepemimpinan yang digunakan, dan kepuasan kerja
22.	Wenyuan Huang, Jie Shen dan Min Li (2020) Effects of Union Commitment on Job Performance in China	Variabel (X1) Effects of Union Commitment Y (Job Performance)	Cross-sectional design was employed	Komitmen serikat pekerja (X1) berhubungan positif dengan partisipasi karyawan dan prestasi kerja (Y)
23.	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Idris-idris, Sumningsih, dan Bambang Iswanto, (2020) Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employees	5 Variabel yaitu Transformasional Leadership, Employee Job Statification (EJS), Voluntary Work Behavior (OCB & CWB) dan Emotional Intelligence	PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada tujuan Bisnis.
24.	Ficky Ahdiyat Amri, (2020) Pengaruh Motivasi terhadap	Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y),	SPSS	Motivasi (X) berpengaruh positif dan

	Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi kasus pada PDAM Mojokerto)	Kedisiplinan (Z)		signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Kedisiplinan (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
--	--	------------------	--	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Mulyasa yang dikutip Busro (2009:108) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pola perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota membentuk gaya kepemimpinan.

Sedarmayanti (2019:364) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan teori klasik yang diperkenalkan Robert Tannebaum dan Warren Schmidt mengacu pada dua bidang pengaruh yang ekstrim. Pertama, pengaruh penggunaan kewenangan oleh pemimpin. Kedua, pengaruh kebebasan dari bawahan. Pada kedua bidang, pengaruh tersebut tampak kecenderungan yang berhubungan dengan aktivitas pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut atau anggotanya agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan. dengan cara demikian bawahan atau anggota melaksanakan tugas dengan maksimal

Wahyudi (2009: 123) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku yang mempengaruhi bawahannya agar mereka melaksanakan tugas secara maksimal dan mencapai tujuan organisasi. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Thoha (2007:76) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal tidak lepas dari seorang pemimpin, karena seorang pemimpin adalah seorang yang mempengaruhi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasinya.

2.2.1.2 Tugas dan fungsi kepemimpinan

Menurut Siagant (2004:48), fungsi kepemimpinan mencakup berapa tugas kewajiban dan dalam rangka kepemimpinan menjalankan pemerintahan, yang diantaranya

1. Pemimpin sebagai penentu arah

Pemimpin merupakan orang yang memberikan arahan, kemana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berusaha berusaha

menentukan arah pencapaian visi, misi dan tujuan melalui berbagai kegiatan organisasi.

2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Pemimpin merupakan penjelmaan suatu organisasi. Melihat pimpinan suatu organisasi langsung dapat melihat organisasi yang dipimpinnya. Setiap bicara ia selalu mewakili organisasi yang dipimpinnya.

3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif

Pemimpin suatu organisasi akan selalu menjadi juru bicara organisasi. Ia akan selalu melakukan persuasi kepada siapa pun. Ia juga akan selalu melakukan negosiasi setiap kali akan melakukan kerja sama dengan pemangku kepentingan.

4. Pemimpin sebagai mediator

Pemimpin merupakan mediator antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pemimpin adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan.

5. Peranan pemimpin sebagai integrator

Pimpinan berperan sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dengan adanya pimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh kegiatan, maka tercapainya visi organisasi pada suatu tujuan.

2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam istilah Islam pemimpin dikonotasikan dengan kata khalifah, amir atau imamah. Khalifah adalah pengganti yaitu seseorang yang menggantikan tempat orang lain yang lain dalam beberapa persoalan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kata khalifah yang berarti pengganti telah berkembang menjadi "titel atau gelaran bagi pemimpin tertinggi masyarakat Muslim. (Pulungan 1997:48-49)

Pada hakikatnya semua manusia adalah seorang pemimpin ialah pemimpin bagi diri sendiri dan setiap pemimpin akan di minta pertanggung jawabannya atas apa yang telah di pimpinnya. Seperti kita memimpin diri kita sendiri dalam menjalankan kehidupan sehari-hari bertanggung jawab atas apa yang kita lakukan di dalam kehidupan kita sendiri dan atas apa yang telah kita perbuat .

Dari Ibn Umar ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda : “ Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya.Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian”.(HR. Bukhari dan Muslim)

Dalam lingkup organisasi harus ada seorang pemimpin yang ideal , ideal dalam arti yaitu memenuhi kriteria seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain disegani dan di patuhi oleh bawahannya. Kepemimpinan dapat terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (formal leadership) dan

kepemimpinan informal (informal leadership). Kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi, sedang kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Dalam pandangan Islam tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW, kepemimpinan Rasulullah tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya mengutamakan uswatun hasanah pemberian contoh kepada para sahabatnya yang dipimpin. Rasulullah memang memiliki kepribadian yang sangat agung yang di berikan Allah kepadanya, di dalam Al-Qur'an disebutkan :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah Al-Ahzb; 21

Kepemimpinan di dalam islam pada dasarnya bukanlah suatu kekuasaan yang patut kita sombongkan bukan pula jabatan yang patut kita banggakan dan kepemimpinan bukan pula suatu barang atau jasa yang patut kita perjual Dari ayat di atas menunjukkan bahwasanya Rasulullah memiliki kelebihan akhlak yang sangat mulia, sehingga di dalam hal memimpin tidak dapat di ragukan lagi. memang kita tidak dapat meniru sepenuhnya namun sebagai umatnya patut kita teladani di dalam kehidupan kita sehari-hari agar kita mendapay syafa'at Nya di hari kiamat.

Seorang pemimpin harus mempunyai sifat amanah, karena seorang pemimpin akan diserahi tanggung jawab, jika pemimpin tidak memiliki sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.

Oleh karena itu, kepemimpinan sebaiknya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi justru dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban sebaik-baiknya. Selain bersifat amanah seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang adil. Hal tersebut ditegaskan oleh Allah dalam firmanNya:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat (Q. S. al- Nisa': 58).

Dari penjelasan di atas dapat kita ambil suatu Kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah suatu amanah yang harus di emban dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab dan keadilan serta keikhlasan dalam menjalankan amanah di iringi dengan niat hati yang tulus karena apa bila niat sudah rusak maka selanjutnya akan ikut rusak. Tanamlah nilai kejujuran di dalam diri kita karena kejujuran adalah hal yang terpenting di dalam hidup, Di dunia ini tidak kekurangan orang yang pintar akan tetapi kekurangan orang yang jujur. Kepemimpinan bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak Dalam mengaambil suatu Keputusan, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Pemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya dalam menegakkan nilai-nilai keadilan.

2.2.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang terkenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

Teori jenjang kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi.

Jenjang kebutuhan menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005:106) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologi ini. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana. Walaupun demikian perlu diingat bahwa peranan uang adalah lebih besar daripada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

b. Kebutuhan rasa aman

Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang mengancam atau setidaknya mengancam ketentraman seseorang. Penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini, dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam program seperti asuransi, dll, atau dengan cara yaitu dengan penetapan berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.

c. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasi keyakinannya. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat menjadi suatu asset besar demi peningkatan produktivitas.

1.8.1 Kebutuhan penghargaan

Melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini. Banyak orang memenuhinya dengan melalui macam-macam symbol status kebendaan yang secara mencolok segera dapat diketahui orang yang lain merupakan prestasi pribadi. Namun demikian kebutuhan akan prestise ini pada dasarnya memiliki batasan tertentu. Apabila seseorang merasa telah sampai pada tingkat yang dianggapnya “puncak” maka persoalannya bukan lagi peningkatan melainkan bagaimana mempertahankannya.

1.8.2 Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik. Pengalaman masa lalu, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan, sangat besar pengaruhnya terhadap aktualisasi diri. Kompetensi dan prestasi merupakan dua hal yang berkaitan erat dengan kebutuhan ini.

Dibawah tekanan masalah dan tantangan sehari-hari, banyaak pemilik dan pelaksana bisnis kecil menangani persoalan pegawai dengan hanya memperhatikan keperluan mendesak saja. Mereka percaya bahwa manajemen sumber daya manusia hanya penting bagi perusahaan besar dengan tenaga ahli untuk anggaran untuk kegiatan seperti itu.

Peran manusia dan hubungannya dengan organisasi merupakan kunci motivasi dan produktivitas. Akhirnya bisnis, instrume dan pemerintahan mulai menyadari bahwa diperlukan strategi baru untuk dapat mengelola manusia dengan baik.

Terdapat dua jenis motivasi . motivasi mikro, yang kita namakan jenis A, berkaitan dengan kondisi dalam pekerjaan dan dalam satu perusahaan tunggal. Motivasi makso, yang kita namakan jenis B, berkaitan dengan ondisi dalam lingkungan nstru di luar perusahaan dan dapat mempengaruhi motivasi dalam pekerjaan.. lingkungan nstru pegawai/karyawan sangat mnenatkan sikap mereka terhadap pekerjaan, perasaan tentang kondisi pekerjaan, tanggapan terhadap insentif, harapan mengenai pengawasan dan tanggapan lainnya. Dampak itu juga menentukan apakah imbalan yang ditawarkan manajemen dipandang oleh pegawai/karyawan sebgai penghargaan.

Supaya dapat memperbaiki motivasi jenis A, para manajer telah mencoba rencana insentif baru, pelatihan pengawas, kampanye jaminan kualitas, penembangan organisasi dan program lain. Motivasi jenis B,sangat vital bagi motivasi pekerjaan karena ia berpengaruh sangat kuat pada tanggapan pegawai/karyawan terhadap baik pekerjaan mauun imbalannya

Dalam Webster's New Collegiaten Dictionary (Manzoor,2012:89), Motive is something a need desire that causes a person to act". Jadi, motif adalah segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan. Motivasi, "As a power that strengthes behavior, gives route to behavior, and tringgers the

tendency to continue. Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetapa terus berusaha.

Motivasi sebagaimana di definisikan oleh Robbins (2008:107) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu; tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Bartol dan Martin(dalam Manzoor, 2012;2) menjelaskan, bahwa motivasi sebagai kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah beertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha. Motivasi merupakan satu rangkaian kegiatan pemberi dorongan, yaitu hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kea arah tujuan yang diinginkan.

2.2.2.1 Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkungara (2009:61), diantaranya:

1. Prinsip partisipai

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan akan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.2. 2 Motivasi Dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih besar peluang individu untuk lebih

konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit, Mursi (1997:116).

Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat-ayat berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At Taubah: 105).

Nurdiana (2008:191) menjelaskan bahwa Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah. Seseorang bekerja karena motivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak dan keluarga, serta dapat

mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban, Nurdiana (2012:191-193).

Jusmaliani (2011 : 192) menjelaskan bahwa Allah SWT dalam menciptakan manusia mengangraahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu, segaa sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah maslahat, sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagainya adalah *mafsadah*. Berangkat dari penjelasan ini, maka terdapat lima kebutuhan dasar:

- a. Agama (*al-Din*). Kebutuhan terhadap Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak.
- b. Kehidupan (*an-Nafs*). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutupi aurat. Semua inii memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.
- c. Akal/Intelektualitas (*al-Aql*). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri.
- d. Keturunan/Posterity (*al-Nasl*). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan dan kepuasan tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan amanah yang dititipkan-Nya.
- e. Harta/Property (*al-Mal*).

Jika kelima kebutuhan ini terpenuhi, maka dapat dipastikan individu akan menikmati ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat. Ridha“, dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah tidak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dan kehidupan, jarang melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak nst meghasilkan sesuatu yang diterima dan disenangi.

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ
 أَنْتَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ
 وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ
 جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۖ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ
 الثَّوَابِ

Artinya:

“Maka tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman),” sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, karena sebagaimana kamu adalah turunan adalah sebagaimana yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surge yang mengalir sungai-sungai di bawahnya sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik.” (QS. Ali-Imran: 195).

Khususnya Islam, ketika berbicara soal motivasi kerja ini mendapat legitimasinya ketika hal ini dikaitkan dengan hubungan timbal balik antara usaha

dengan hasilnya, antara amal dengan pahala. Allah sendiri telah berjanji bahwa Dia tidak akan menyia-nyiakan setiap pekerjaan manusia barang seberat biji *dzarrah* (atom) pun. Semua amal manusia, sekecil apapun pasti akan mendapat pahalanya di sisi Allah SWT, Rivai dkk (2014:619).

2.2.3 Teori Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:67).

Harsuko (dalam Sule, 2018 : 122) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja adalah sejauh mana orang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memeperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95), yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5)

menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari ketetika kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau instrumen-indikator suatu pekerjaan profesi dalam waktu tertentu.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, (2014:145). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang ditemukan oleh Dharma (2004:24) bahwa instrumen pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi di data ini adalah yang paling umum.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 67-68) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance = Ability + Motivation*

- *Motivation = Attitude + Situation*

- *Ability = Knowledge + Skill*

1.8.3 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan *reality* ($IQ + skill$). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*).

1.8.4 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

2.2.3.4 Standar Kinerja

Standar kerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawan, Abdullah (2014: 114).

2.2.3.5 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014: 115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* .
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.2.3.6 Kinerja Dalam Islam

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “*Abd Allah* (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Robbal „Alamin. Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Selain itu bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif , baik untuk pribadi ataupun orang lain (dengan menerima gaji), Djakfar (2012: 94-95).

2.2.4 Teori Kedisiplinan

2.2.4.1 Pengetian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003:32) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak instrumen yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati atau mematuhi semua peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela tanpa ada paksaan

Hasibuan (2005:32) menyebutkan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan dan norma-norma nstru yang berlaku. Dengan kedisiplinan maka hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari. Menurut Husnan (2000:52), faktor -faktor yang kedisiplinan adalah absensi, keterlambatan kerja, sering terjadinya kesalahan dalam bekerja dan pemogokan. Tindakan kedisiplinan tidak hanya berpengaruh atas kinerja karyawan dan perusahaan saja, tetapi berpengaruh pula terhadap efisiensi perusahaan.

2.2.4.2 Unsur-unsur disiplin kerja

Unsur-unsur disiplin kerja Menurut Nawawi (2001: 183)

a. Sikap mental

Adanya sikap mental yang tercermin dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta menjauhkan diri dari perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Alat ukur

Adanya alat ukur seperti waktu, tugas, pekerjaan dan larangan-larangan yang dituangkan dalam peraturan.

c. Sangsi atau hukuman

Adanya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Indikator disiplin kerja menurut Alfret R.Lateiner dalam Soejono (1983 : 72)

1. Disiplin waktu :

- a. Tepat waktu pergi kantor
- b. Tepat waktu pulang kantor
- c. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

2. Disiplin tanggung jawab :

- a. Ketaatan terhadap pimpinan
- b. Melakukan pekerjaan sesuai rencana
- c. Menjaga dan memelihara peralatan kantor.

2.2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:194-198)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

2.2.4.3 Prinsip-prinsip disiplin kerja

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut (Ranupandojo,2000)

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Disiplin harus bersifat membangun
3. Disiplin harus dilakukan oleh atasan langsung dan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah harus bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para pegawai juga harus bersifat mendidik dan mengkoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.2.4.5 Tujuan Kedisiplinan

Tujuan utama tindakan kedisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan peraturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakalah sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara atasan dan bawahannya dalam kondisi seperti itu, setiap perbaikan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan atasan harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (Simamora,2004:198).

2.2.4.6 Kedisiplinan dalam Islam

Dalam Al- Qur'an diterangkan tentang disiplin dalam surat An- Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An Nisa : 59)

Penggalan ayat tersebut menerangkan tentang bentuk kedisiplinan berupa patuh pada aturan-aturan dari Allah dan Rasul-Nya. Ketaatan atau kepatuhan dalam menjalankan tata tertib atau peraturan kehidupan sehari-hari, tidak akan memberatkan bila dilaksanakan dengan kesadaran akan pentingnya dan manfaatnya. Kemauan dan kedesiaan mematuhi disiplin itu datang dari diri sendiri tanpa paksaan dari luar atau orang lain (Nawawi, 1993. 229-231).

Pandangan islam telah menunjukkan bahwa penanaman kedisiplinan didasarkan pada kesadaran akan hadirnya Allah SWT dalam setiap gerak individu, sehingga yang dilakukan bukan formalitas semata. Menurut Jawaad (2003:50) indikasi terhadap sebuah rukun ibadah seperti, wudhu, sholat, haji yang harus dilakukan dengan tertib menurut aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan dalam islam merupakan aplikasi seorang muslim yang baik terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. islam sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karena islam adalah agama keteraturan yang tercermin dari berbagai ritual dan ajaran melandasinya. Ketertiban dan keteraturan seharusnya menjadi ciri khas seorang muslim karena kedua hal ini individu dapat mengefisienkan potensi dalam meraih tujuan yang lebih baik (Rahman 2011:32).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Wahyudi (2009) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian

gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Dalam penelitian yang dilakukan Tampi, (2014), berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel sebanyak 40 karyawan yang ada di PT.Bank Negara Indonesia,Tbk. Manado (Regional Sales Manado). Temuan penelitian bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y2).

H1 = Gaya Keemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Penelitian ini dilakukan kepada responden secara langsung pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.3.3 Hubungan Kedisiplinan terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan Hendra dan Arasy (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kinerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (Persero) dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,179 dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,173. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero).

H3 = Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening

Wahyudi (2009) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Dalam penelitian yang dilakukan Joko, Santoso, (2013) Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Kalimantan Tengah). Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebagai variable intervening, artinya persamaan jalur tidak langsung ini dapat digunakan memprediksi perubahan kinerja dengan berubahnya kepemimpinan melalui disiplin kerja meskipun adanya variable disiplin kerja sebagai variabel ntervening justru memperlemah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

H4= Pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebagai variable intervening.

2.3.5 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening

Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

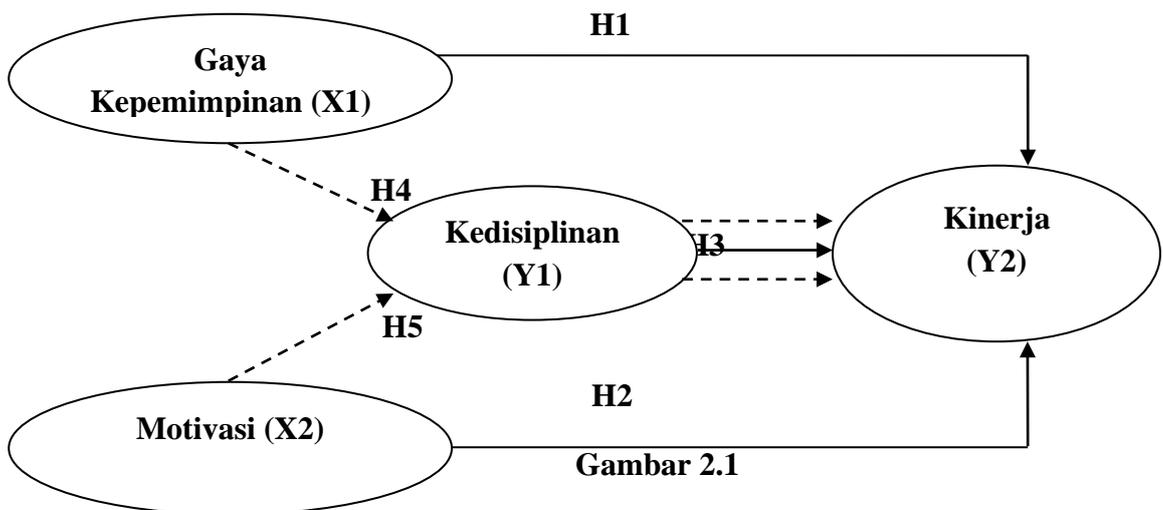
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian yang dilakukan Ficky, (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PDAM Mojokerto). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan sebesar 0, 526 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan dan perhitungan pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan. Analisa, (2011), penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Peneelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan.

2.2.4.1 Model Konseptual



Keterangan: Pengaruh Langsung —————> Pengaruh Tidak Langsung - - - - ->

2.2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini :

1. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
3. Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja
4. Kedisiplinan Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
5. Kedisiplinan Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variable maka digunakan pendekatan *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Supriyanto dan Maharani (2019:43).

3.2 Lokasi Penelitian

POLRES BOJONEGORO Jl. MH. Thamrin No. 46, Klangon, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62113.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel, Supriyanto dan maharani (2013).

Tabel 3.1

Jumlah Anggota Polri Polres Bojonegoro

KEPANGKATAN	JUMLAH
POLRI	404 PERSONEL

Sumber : Bagsumda Polres Bojonegoro

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi Sugiyono *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

3.4.1 Sampel

Sampel yang diambil penelitian ini sejumlah 125 Anggota Polri Polres Bojonegoro

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner dan observasi langsung kepada yang bersangkutan.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner / Angket

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013:46)

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran *dalam* Supriyanto dan Maharani, (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Tabel 3.2

Tafsiran Nilai Rata-rata

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan, Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 43).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memilih jawaban lain, Supriyanto dan Maharani, (2013).

3.7 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Supriyanto dan Maharani (2013).

3.7.1 Variabel Penelitian

Untuk memudahkan serta menghindari adanya kekeliruan dan kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari adanya penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) ialah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independen (*independent variabel*) ialah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi dan menjadi sebab berubahnya variable terpengaruh.
3. Variabel Intervening (*intervening variable*) ialah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas terhadap variabel terpengaruh (Supriyanto & Maharani , 2013).

Selanjutnya variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel tergantung (Y2), variabel mediator (Y2), dan variable bebas (X).

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|---|
| Variabel Dependen | : Kinerja (Y2) |
| Variabel Intervening | : Kedisiplinan (Y1) |
| Variabel Independen | : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) |

Secara keseluruhan pada penentuan atribut dan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (Busro, 2018) (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Tugas 2. Mengutamakan Kerjasama 3. Mengutamakan Hasil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menekankan ketekunan 2. Mengutamakan tugas 3. Menciptakan hubungan kerja sama 4. Mememntingkan hubungan manusiawi antara anggota organisasi 5. Melaksanakan tugas secara maksimal 6. Kerjasama antar anggota 7. Mengawasi 8. Keinginan yang kuat untuk mencapai hasil maksimal 9. Proses manajerial
Motivasi (Mangkunegara, 2005) (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pangan 2. Papan 3. Sandang 4. Adanya jaminan kesehatan 5. Jaminan hari tua 6. Adanya Peralatan Keselamatan Kerja 7. Hubungan baik antar karyawan 8. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan 9. Adanya rasa kekeluargaan 10. Hadiah/ penghargaan 11. Peningkatan kemampuan 12. Tantangan/ kemampuan
Kinerja (Dharma, 2004) (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian peerjaan 2. Kerapian dalam bekerja 3. Sesuai standart mutu yang ditetapkan 4. Memenuhi target yang

		ditentukan 5. Menyelesaikan tugas-tugas 6. Sesuai yang ditetapkan 7. Hadir tepat waktu
Kedisiplinan (Hasibuan, 2003) (Y1)	1. Mentaati peraturan dan norma-norma 2. Kesadaran	1. Kesadaran 2. Kebiasaan 3. Mentaati peraturan 4. Norma-norma

3.9 Metode Analisis *Partial Least Square*

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011), *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dapat menganalisa variabel laten, variabel dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Tujuan PLS ialah memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoretis di antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons.

Ada 2 hal yang dilakukan dalam analisis *Partial Least Square*:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran (*measurement model*) dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat nilai *observed variabel*. Indikator yang digunakan diuji agar memberikan makna atas symbol yang diberikan pada variabel laten. Analisis secara empiris bertujuan memvalidasi model dan reliabilitas konstruk yang mencerminkan parameter-parameter pada variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan empat variabel laten yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja dan kedisiplinan dengan indikator-indikator variabel bersifat reflektif.

Evaluasi model melihat *convergent validity* masing-masing indikator, pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer model atau measurement model adalah penilaian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria : *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *convergent validity*. Berdasarkan ketiga kriteria penilaian model pengukuran dari hasil *bootstrapping* pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran setiap indikator yang merefleksikan konstruk atau variabel laten (Supriyanto, Ekowati, 2019)

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPL, pengujian model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat estimasi koefisien jalur dan nilai t statistik yang signifikan pada level 0.05. berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua

tahapan, yaitu; (1) Pengujian koefisien jalur secara langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto dan Ekowati, 2018).

3. Uji Mediasi dengan Sobel Tes

Untuk melihat pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test adalah salah satu alat yang digunakan variabel mediasi. Dimana untuk menguji tingkat signifikansi variabel mediasi. Rumus untuk menghitung sobel test sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

- a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b = Koefisien regresi variabel motivasi mediasi terhadap variabel dependen
- SEa = Standar error of estimations dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi
- SEb = Standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Polres Bojonegoro

Wilayah Hukum Polres Bojonegoro meliputi wilayah administratif Kabupaten Bojonegoro yang terdiri dari 28 Kecamatan, 11 Kelurahan, 419 Desa, 1243 Dusun, 2007 RW dan 7.569 RT. Sesuai Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2001 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, Polres Bojonegoro merupakan Polres Tipe D yang terdiri dari 28 Polrek (2 Polres tipe B/Urban dan 26 Polsek tipe C/Rural).

Kabupaten Bojonegoro memiliki luas kurang lebih 2.000 km² dengan jumlah penduduk sebesar 1.443.549 jiwa adalah merupakan bagian wilayah provinsi Jawa Timur dengan jarak kurang lebih 110 km dari Ibu kota Provinsi Jawa Timur terletak pada posisi 6°59' s/d 7°37' lintang selatan dan 112°25' s/d 112°09' bujur timur. Kabupaten Bojonegoro berdiri atas dataran rendah yang meliputi sepanjang sungai Bengawan Solo dan dataran tinggi di bagian selatan termasuk daerah gunung Pandan, Kramat Dan Gajah.

Di lalui sungai Bengawan Solo mengalir dari Selatan, menjadi batas alam dari Provinsi Jawa Tengah, kemudian mengalir ke arah Timur di sepanjang wilayah utara Kabupaten Bojonegoro, bagian Utara merupakan Daerah aliran

sungai Bengawan Solo yang cukup subur dengan pertanian yang ekstensif. Kawasan pertanian umumnya ditanami padi (musim penghujan) dan tembakau (musim kemarau).

Batasan Wilayah :

- a. Sebelah Selatan : Polres/Kab Madiun, Polres/Kab. Nganjuk & Polres/Kab. Jombang
- b. Sebelah Barat : Polres/Kab. Ngawi & Polres/Kab. Blora (Jateng)
- c. Sebelah Utara : Polres/Kab. Tuban
- d. Sebelah Timur : Polres/Kab. Lamongan

Dasar Operasional

1. Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168)
2. Undang undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Undang- undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
4. Undang- undang No. 25 Tahun 2005 tentang Pelayanan Publik
5. Keputusan presiden Republik Indonesia No. 70 tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia\
6. Permeneg pemberdayaan Aparatur Negara No. 15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi (9 Program, 23 Kegiatan)

7. Grand Strategi Polri 2004-2025
8. Reformasi Birokrasi Polri Tahun 2010
9. Peraturan Kapolri No. 3 Tahun 2009, tentang Sistem Operasional Polri
10. Peraturan Kapolri No. 23 Tahun 2010, tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia
11. Rencana Kerja Polres Bojonegoro TA. 2018.

4.1.1.2 Visi dan Misi Polres Bojonegoro

Visi :

“Terwujudnya postur Polres Bojonegoro yang Profesional, Modern dan Terpercaya sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kmtibnas dan menegakan hukum”

Misi :

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa aman, tenang dalam kehidupan sehari-hari;
2. Memberikan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi bimbingan kepada masyarakat melalui upaya preemetif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatihan kepada masyarakat;

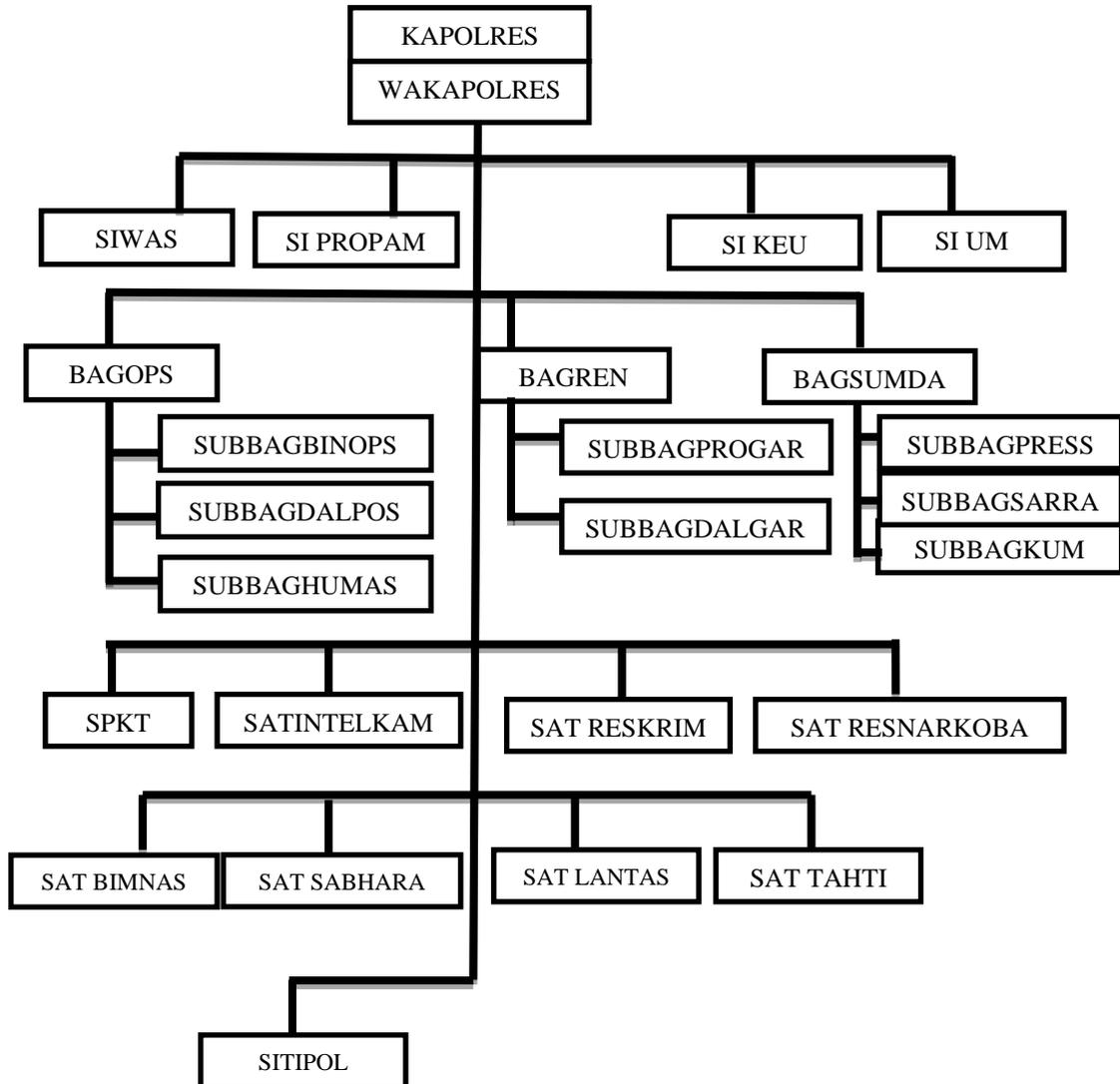
3. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan;
4. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Polres Bojonegoro;
5. Mengelola profesionalisme sumber daya manusia dengan dukungan sarana dan prasarana serta meningkatkan upaya konsolidasi dan soliditas Polres Bojonegoro untuk mewujudkan keamanan di wilayah Bojonegoro sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat; dan
6. Polres Bojonegoro berkomitmen melayani dengan hati, tulus, ikhlas dan simpatik.

Kekuatan Personel Polres Bojonegoro

407 Personel : (359 Polki / 48 Polwan)

Sumber : Bagsumda Polres Bojonegoro

4.1.1.3. Stuktur Organisasi Polres Bojonegoro



Gambar 4.1

Sumber : Bagsumda Polres Bojonegoro

Pelayanan Umum

Beberapa Pelayanan di Polres Bojonegoro antara lain :

1. Pelayanan BPKB dan STNK
 - a. Penerbitan BPKB
 - b. Penerbitan STNK
2. Pelayanan SIM
 - a. Penerbitan SIM baru
 - b. Penerbitan perpanjangan SIM
3. Pelayanan Ijin Keramaian
 - a. Ijin keramaian dengan kembang api
 - b. Perijinan penyampaian pendapat di muka umum
4. Pelayanan SKCK
5. Pelayanan Besuk Tahanan
6. Pelayanan Pengawalan

Inovasi-Inovasi

1. Aplikasi MADRIM (Multi Application Digital System)
2. Aplikasi CAS (Crime Alarm System)
3. Aplikasi SKCK Online
4. Aplikasi TACS (Traffic Accident Claim Alarm System)
5. Aplikasi SIM Online
6. Aplikasi LAPOR (Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat)
7. Aplikasi Mellwis (Modern legal investigation with increase system)
8. Aplikasi LEDRE (Lost Electronic Digital Report)

9. Aplikasi BATIK (Bojonegoro Aplikasi Tinjau Indeks Kepuasan Masyarakat)
10. Tracker Jono
11. Pengaduan
12. Berita
13. Kantor
14. Panic Button

Pembangunan Zona Integritas

1. Polres Bojonegoro pada tahun 2018 telah memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB).
2. Polres Bojonegoro pada tahun 2020 telah memperoleh predikat Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB).

4.1.2 Karakteristik Responden

Spesifik responden meliputi, usia, jenis kelamin, satuan fungsi dan masa kerja. Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia ini meliputi usia 18-27, 28-37, 38-47, dan 48-56.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18 – 27	39	31,2%
28 – 37	55	44%
38 – 47	26	20,8%
48 – 56	5	4%
Total	125	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa frekuensi responden dengan usia 18-27 sebanyak 39 atau 31,2%, usia 28-37 sebanyak 55 atau 44%, usia 38-47 sebanyak 26 atau 20,8% dan usia 58-56 sebanyak 5 atau 4%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Resonden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	100	80%
Perempuan	25	20%
Total	125	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki laki sebanyak 100 atau 80.%, sedangkan Perempuan sebanyak 25

atau 20.%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu laki-laki dengan presentase 80%.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini meliputi 0-1 Tahun, 1-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, 16-20 Tahun dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
0 – 1 Tahun	1	0,8%
1 – 5 Tahun	35	28%
6 – 10 Tahun	38	30,4%
11 – 15 Tahun	21	16,8%
16 – 20 Tahun	30	24%
Total	125	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, karakteristik responden berdasarkan lama kerja 0-1 tahun sebanyak 1 atau 0,8%, lama kerja 1-5 tahun sebanyak 35 atau 28%, lama kerja 6-10 tahun sebanyak 38 atau 30,4%, lama kerja 11-15 tahun sebanyak 21 tahun sebanyak 21 atau 16,8%, dan lama kerja 16-20 sebanyak 30 atau 24%.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Satuan dan Fungsi

Responden berdasarkan Satuan dan Fungsi dalam penelitian ini meliputi BAGREN, BAGOPS, BAGSUMDA, SAT INTELKAM, SAT RESKRIM, SAT LANTAS,, SAT BINMAS, SAT SABHARA, SAT RESNARKOBA, SAT TAHTI, SI WAS, SI PROPAM, SI KEU dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Satuan dan Fungsi

Kesatuan	Frekuensi	Presentase
BAGREN	2	1,6%
BAGOPS	2	1,6%
BAGSUMDA	4	3,2%
SAT INTELKAM	15	12%
SAT RESKRIM	15	12%
SAT LANTAS	30	24%
SAT BINMAS	10	8%
SAT RESNARKOBA	10	8%
SAT SABHARA	20	16%
SAT TAHTI	3	2,4%
SI WAS	3	2,4%
SI PROPAM	5	4%
SI KEU	5	4%
Total	125	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas karakteristik responden berdasarkan satuan dan fungsi BAGREN sebanyak 4 atau 3,2%, BAGSUMDA sebanyak 4 atau 3,2%, SAT INTELKAM sebanyak 15 atau 12%, SAT RESKRIM sebanyak 15 atau 12%, SAT LANTAS sebanyak 30 atau 24%, SAT BINMAS sebanyak 10 atau 8%, SAT RESNARKOBA sebanyak 10 atau 8%, SAT SABHARA sebanyak 20 atau 16%, SAT TAHTI sebanyak 3 atau 2,3%, SI WAS sebanyak 3 atau 2,3%, SI PROPAM sebanyak 5 atau 4%, dan SI KEU sebanyak 5 atau 4%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5 , Sani dan Maharani (2013: 183).

Tabel 4.5

Bobot Nilai Setiap Pernyataan

Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

4.1.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gambaran distribusi variabel gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa item antara lain; Item (X1.1) menekankan ketekunan, sebanyak 50 atau 40% responden menjawab setuju, 69 atau 52.2% menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% menjawab netral, 3 atau 2.4% menjawab tidak setuju dan 0 atau 0% untuk jawaban sangat tidak setuju. Item (X1.2) mengutamakan tugas, sebanyak 58 atau 46.4% responden menjawab setuju, 61 atau 48.8% responden menjawab sangat setuju, 5 atau 4% responden menjawab netral, 1 atau 0.8 responden menjawab tidak setuju dan 0 atau 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Item (X1.3) menciptakan hubungan kerjasama, sebanyak 60 atau 48% responden menjawab setuju, 63 atau 50.4% menjawab sangat setuju, 2 atau 1.6% menjawab netral, dan 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item (X1.4) mementingkan hubungan antara anggota organisasi, sebanyak 44 atau 35.2% responden menjawab setuju, 78 atau 62.4% responden menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X1.5) Meleksanakan tugas secara maksimal, sebanyak 55 atau 44% responden menjawab setuju, 69 atau 55.2% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X1.6) Kerjasama antar anggota organisasi, sebanyak 44 atau 35.2% responden menjawab setuju, 81 atau 64.8% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X1.7) mengawasi, sebanyak 56 atau 44.8% responden menjawab setuju, 66 atau 52.8% menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% responden menjawab netral dan 0 atau 0% responden menjawab tidak setuju

dan sangat tidak setuju. Item (X1.8) keinginan untuk mencapai hasil maksimal, sebanyak 59 atau 47.2% repondendan menjawab setuju, 66 atau 52.8% menjawab sangat setuju dan 0 atau 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X1.9) mempengaruhi orang lain, sebanyak 58 atau 46.4% responden menjawab setuju, 64 atau 51% menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	3	2.4%	3	2.4%	50	40%	69	55.2%	4.48
X1.2	0	0%	1	0.8%	5	4%	58	46.4%	61	48.8%	4.43
X1.3	0	0%	0	0%	2	1.6%	60	48%	63	50.4%	4.49
X1.4	0	0%	0	0%	3	2.4%	44	35.2%	78	62.4%	4.60
X1.5	0	0%	0	0%	1	0.8%	55	44%	69	55.2%	4.54
X1.6	0	0%	0	0%	0	0%	44	35.2%	81	64.8%	4.65
X1.7	0	0%	0	0%	3	2.4%	56	44.8%	66	52.8%	4.50
X1.8	0	0%	0	0%	0	0%	59	47.2%	66	52.8%	4.53
X1.9	0	0%	3	2.4%	0	0%	58	46.4%	64	51.2%	4.46

Sumber : Data diolah peneliti 2021

4.1.3.2 Variabel Motivasi (X2)

Gambaran distribusi variabel Motivasi terdiri dari beberapa item antara lain; Item (X2.1) pangan, sebanyak 65 atau 52% responden menjawab setuju, 56 atau 44.8% menjawab sangat setuju, 4 atau 3.2% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju,. Item (X2.2) papan, sebanyak 65 atau 52% responden menjawab setuju, 58 atau 46.4% menjawab sangat setuju, 2 atau 1.6% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, (X2.3) sandang, sebanyak 80 atau 64% responden menjawab setuju, 43 atau 34.4% ,menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral, 1 atau 0.8% menjawab tidak setuju dan 0 atau 0% menjawab sangat tidak setuju, Item (X2.4) adanya jaminan kesehatan, sebanyak 58 atau 46.4% responden menjawab setuju, 66 atau 52.8% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8 menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X2.5) adanya jaminan hari tua, 68 atau 54.4% responden menjawab setuju, 50 atau 40% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item (X2.6) adanya peralatan keselamatan kerja, 45 atau 36% responden menjawab setuju, 79 atau 63.2% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral. 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (X2.7) hubungan baik antar anggota organisasi, sebanyak 55 atau 44% menjawab setuju, 69 atau 55.2% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan tidak setuju, Item (X2.8) melibatkan karyawan dalama mengambil keputusan, sebanyak 85 atau 68% menjawab setuju, 28 atau 22.4% menjawab sangat setuju, 10 atau 8% menjawab netral, 0 atau 0%

menjawab tidak setuju dan sangat sangat tidak setuju, Item (X2.9) adanya rasa kekeluargaan, sebanyak 53 atau 42.4% menjawab sangat setuju, 71 atau 56.8% menjawab sangat setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan ssnagat tidak setuju. Item (X2.10) hadiah/penghargaan, sebanyak 83 atau 66.4% responden menjawab setuju, 35 atau 28% menjawab sangat setuju, 7 atau 5.6% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan Item (X2.11) peningkatan kemampuan, sebanyak 62 atau 49.6% responden menjawab setuju, 56 atau 44.8% menjawab sangat setuju, 7 atau 5.6% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dangan sangat tidak setuju. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7**Deskripsi Variabel Motivasi (X2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	4	3.2%	65	52%	56	44.8%	4.42
X2.2	0	0%	0	0%	2	1.6%	65	52%	58	46.4%	4.45
X2.3	0	0%	1	0.8%	1	0.8%	80	64%	43	34.4%	4.32
X2.4	0	0%	0	0%	1	0.8%	58	46.4%	66	52.8%	4.52
X2.5	0	0%	0	0%	7	5.6%	68	54.4%	50	40%	4.34
X2.6	0	0%	0	0%	1	0.8%	45	36%	79	63.2%	4.62
X2.7	0	0%	0	0%	1	0.8%	55	44%	69	55.2%	4.54
X2.8	0	0%	2	1.6%	10	8%	85	68%	28	22.4%	4.11
X2.9	0	0%	0	0%	1	0.8%	53	42.4%	71	56.8%	4.56
X2.10	0	0%	0	0%	7	5.6%	83	66.4%	35	28%	4.22
X2.11	0	0%	0	0%	7	5.6%	62	49.6%	56	44.8%	4.39

Sumber : Data diolah peneliti 2021

4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y2)

Gambaran distribusi variabel Kinerja terdiri dari beberapa item antara lain; Item (Y2.1) Ketelitian Pekerjaan, sebanyak 54 atau 43.2% responden menjawab setuju, 71 atau 56.8% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item (Y2.2) Kerapian dalam pekerjaan, sebanyak 57 atau 45.6% responden menjawab setuju, 65 atau 52% menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju Item (Y2.3) Sesuai standart mutu yang ditetapkan, sebanyak 55 atau 44%

responden menjawab setuju, 67 atau 53% menjawab sangat setuju, 3 atau 2.4% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (Y2.4) Memenuhi target yang ditentukan, sebanyak 53 atau 42.4% responden menjawab setuju, 72 atau 57.6% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (Y2.5) Menyelesaikan tugas-tugas, sebanyak 61 atau 48.8% responden menjawab setuju, 64 atau 51.2% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, Item (Y2.6) Pengetahuan akan pekerjaan, Item (Y2.7) Sesuai yang ditetapkan, sebanyak 61 atau 48.8% responden menjawab, 64 atau 51.2% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab netral. Tidak setuju, dan sangat setuju, dan Item (Y2.8) Hadir tepat waktu, 63 atau 50.4% responden menjawab setuju, 62 atau 49.6% menjawab sangat setuju 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8**Deskripsi Variabel Kinerja (Y2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1	0	0%	0	0%	0	0%	54	43.2%	71	56.8%	4.57
Y2.2	0	0%	0	0%	3	2.4%	57	45.6%	65	52%	4.50
Y2.3	0	0%	0	0%	3	2.4%	55	44%	67	53%	4.51
Y2.4	0	0%	0	0%	0	0%	53	42.4%	72	57.6%	4.58
Y2.5	0	0%	0	0%	0	0%	61	48.8	64	51.2%	4.51
Y2.6	0	0%	7	5.6%	1	0.8%	85	68	32	25.6%	4.14
Y2.7	0	0%	0	0%	0	0%	61	48.8	64	51.2%	4.51
Y2.8	0	0%	0	0%	0	0%	63	50.4	62	49.6%	4.50

Sumber : Data diolah peneliti 2021

4.1.3.4 Variabel Kedisiplinan (Y1)

Gambaran distribusi variabel Kedisiplinan terdiri dari beberapa item antara lain Item (Y1.1) Kesadaran, sebanyak 39 atau 31.2% responden menjawab setuju, 48 atau 38.4% menjawab sangat setuju, 19 atau 15.2% menjawab netral, 19 atau 15.2% menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% menjawab sangat tidak setuju, Item (Y1.2) Kebiasaan, sebanyak 56 atau 44.8% responden menjawab setuju, 65 atau 52.0% responden menjawab sangat setuju, 4 atau 3.2% menjawab netral, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, (Y1.3) Mentaati peraturan, sebanyak 55 atau 44.0% menjawab setuju, 69 atau 55.2% menjawab sangat

setuju, 1 atau 0.8% menjawab netral , 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan (Y1.4) Norma-norma, sebanyak 55 atau 44.0% responden menjawab setuju, 70 atau 56.0% menjawab sangat setuju, 0 atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kedisiplinan (Y1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0%	19	15.2%	19	15.2%	39	31.2%	48	38.4%	3.93
Z1.2	0	0%	0	0%	4	3.2%	56	44.8%	65	52.0%	4.49
Z1.3	0	0%	0	0%	1	0.8%	55	44.0%	69	55.2%	4.54
Z1.4	0	0%	0	0%	0	0%	55	44.0%	70	56.0%	4.56

Sumber : Data diolah peneliti 2021

4.1.5.5 Pengujian Model Struktural

Terdapat tiga tahap pengujian model struktural dalam PLS, meliputi: Asumsi Linieritas, Pengujian Model Struktural dan Pengujian terhadap hipotesis.

4.1.5.5.1 Pengujian Asumsi Linieritas

Tabel 4.10

Uji Linieritas

Korelasi antar Variabel		Hasil	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y2)	Signifikansi 0.019 < 0.05	Linier
Motivasi (X2)	Kinerja (Y2)	Signifikansi 0.113 < 0.05	Linier
Kedisiplinan (Y1)	Kinerja (Y2)	Signifikansi 0.000 < 0.05	Linier

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas pada penelitian ini, terlihat bahwa model (X1) terhadap (Y2) dinyatakan linier dengan nilai sig 0.019 < 0.05, model (X2) terhadap (Y2) dinyatakan linier dengan nilai sig 0.113 < 0.05, model (Y1) terhadap (Y2) dinyatakan linier dengan nilai sig 0.000 < 0.05. dengan demikian semua model linier adalah signifikan, sehingga asumsi linier terpenuhi.

4.1.5.6 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

(1) *Discriminan Validity*

Uji discriminant validity dengan menggunakan nilai cross loading. Apabila nilai cross loading setiap indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar daripada nilai cross loading pada variabel lainnya maka dapat dikatakan valid (Supriyanto, 2013). Pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11**Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

Item	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja (Y2)	Kedisiplinan (Y1)
X1.1	0.769	0.559	0.553	0.471
X1.2	0.750	0.536	0.526	0.439
X1.3	0.765	0.706	0.605	0.638
X1.4	0.886	0.709	0.611	0.547
X1.5	0.858	0.689	0.592	0.522
X1.6	0.868	0.712	0.585	0.572
X1.7	0.876	0.784	0.664	0.585
X1.8	0.878	0.665	0.680	0.558
X1.9	0.851	0.664	0.695	0.617
X2.1	0.711	0.821	0.723	0.742
X2.2	0.709	0.829	0.744	0.725
X2.4	0.770	0.826	0.745	0.741
X2.6	0.597	0.762	0.584	0.624
X2.7	0.718	0.904	0.736	0.765
X2.9	0.692	0.878	0.659	0.717
X2.10	0.598	0.774	0.645	0.547
X2.11	0.626	0.858	0.766	0.747
Y2.1	0.629	0.754	0.918	0.743
Y2.2	0.679	0.754	0.918	0.743
Y2.3	0.661	0.767	0.936	0.723

Y2.4	0.671	0.767	0.901	0.805
Y2.5	0.734	0.816	0.900	0.769
Y2.7	0.636	0.741	0.872	0.779
Y2.8	0.656	0.715	0.884	0.748
Y1.1	0.491	0.616	0.598	0.722
Y1.2	0.570	0.636	0.661	0.834
Y1.3	0.579	0.760	0.759	0.918
Y1.4	0.618	0.803	0.804	0.920

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Hasil perhitungan pada tabel 4.10. menunjukkan bahwa nilai cross loading berada diatas nilai cross loading dari variabel latenn lainnya. Semua nilai ≥ 0.5 , maka validitas instrument terpenuhi.

Selain itu untuk discriminant validity suatu variabel juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai AVE pada setiap konstruk. Jika setiap nilai AVE konstruk ≥ 0.5 maka dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik (Supriyantodan Maharani, 2013) . Hasil perhitungan seperti pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ dan Korelasi Antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Correlations of the latens variabls			
			X1	X2	Y2	Y1
Gaya Kepemimpinan(X1)	0.697	0.831	0.835			
Motivasi (X2)	0.715	0.845	0.801	0.845		
Kinerja (Y2)	0.819	0.904	0.738	0.841	0.905	
Kedisiplinan (Y1)	0.726	0.852	0.664	0.832	0.834	0.852

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Nilai akar AVE ternyata lebih tinggi dibanding nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dan ini berarti dari semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminan validity. Disamping uji discriminant validity, dilakukan juga uji validitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasilnya adalah sebagai berikut:

(2) Composite Reliability

Composite Reliability menguji nilai reliability antara indicator dari konstruk yang membentuknya. Nilai composite semua variabel diatas 0.7 maka mengindikasikan semua variabel mempunyai nilai reliabilitas yang baik.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0.954	Reliabel
Motivasi	0.965	Reliabel
Kinerja	0.969	Reliabel
Kedisiplinan	0.913	Reliabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki composite reliability diatas 0.70. Dari hasil output SmartPLS diatas, semua konstruk memiliki nilai composite reliability diatas 0.70. jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

(3) Convergent Validity

Convergent Validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk, yang dapat dilihat dari outer loading. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading 0.5 sampai 0.6. outer loading dengan nilai paling tinggi berarti indikator tersebut merupakan pengukur terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Pelaksanaan Tugas	X1.1	0.769	VALID
	X1.2	0.750	VALID
Mengutamakan Kerjasama	X1.3	0.765	VALID
	X1.4	0.886	VALID
	X1.5	0.858	VALID
	X1.6	0.868	VALID
	X1.7	0.876	VALID
Mengutamakan Hasil	X1.8	0.878	VALID
	X1.9	0.851	VALID

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Gaya Kepemimpinan terdiri dari 3 indikator yaitu Pelaksanaan tugas, Mengutamakan kerjasama, dan Mengutamakan hasil. Indikator dominan dari Gaya Kepemimpinan adalah Mengutamakan kerjasama.

Pimpinan Polres Bojonegoro Mengutamakan kerjasama dengan baik terhadap pencapaian kinerja anggotanya. Dimana Gaya Kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan anggotanya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada dalam organisasi sehingga anggota merasa dihargai pikiran dan pendapatnya, dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan sulit dalam organisasi. Kondisi

ini didukung oleh pendapat Sule and Priansa (2018), bahwa hal tersebut termasuk ke dalam salah satu Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan lima ciri-ciri yang salah satunya adalah Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama SDM yang ada di dalam organisasi tersebut.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Motivasi

Indikator	Item	Factor Loading	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	X2.1	0.821	VALID
	X2.2	0.829	VALID
Kebutuhan Rasa Aman	X2.3	0.826	VALID
	X2.4	0.774	VALID
	X2.5	0.868	VALID
	X2.6	0.898	VALID
Kebutuhan Akan Penghargaan Diri	X2.7	0.827	VALID
	X2.8	0.898	VALID
Kebutuhan Aktualisasi Diri	X2.9	0.726	VALID
	X2.10	0.904	VALID
	X2.11	0.878	VALID

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Motivasi terdiri dari 5 indikator yaitu, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosoal, Kebutuhan akan penghargaan diri, dan Kebutuhan aktuaalisasi diri. Indikator dominan dari Motivasi adalah Kebutuhan Faisiologis.

Kebutuhan fisiologis merupakan motivasi terbaik dalam pencapaian kinerja anggota Polres Bojonegoro. Dimana anggota merasa bahwa kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan papan sudah terpenuhi. Kondisi tersebut selajian dengan teori Abraham Maslow yang menyebutkan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia, setelah kebutuhan ini terpenuhi manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Kinerja

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Kualitas	Y2.1	0.918	VALID
	Y2.2	0.920	VALID
	Y2.3	0.936	VALID
Kuantitas	Y2.4	0.901	VALID
	Y2.5	0.900	VALID
Ketepatan Waktu	Y2.6	0.872	VALID
	Y2.7	0.884	VALID

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Variabel Kinerja terdiri dari 3 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan waktu. Indikator dominan dari Kinerja adalah Kualitas

Kualitas Kinerja Anggota Polres Bojonegoro sangat baik, bisa dilihat dari hasil loading factor pada tabel diatas yang lebih dominan pada item Kualitas, Kualitas berarti mampu menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang ditugaskan organisasi dan diperintahkan oleh pimpinan. Hal

tersebut dicirikan dengan melalui komitmen dan tanggung jawabnya dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Anggota yang mengutamakan kualitas juga tampak dari kemampuannya untuk menciptakan standart pekerjaan yang mejadi daya saing utama kinerja dalam organisasi. Kondisi tersebut selajan dengan teori Sule and Priansa (2018) yang menyebutkan ciri-ciri karyawan yang berkualitas ada tujuh, salah satunya adalah mampu menjalani tugas dengan baik, Kualitas kinerja juga tampak dari kemampuannya untuk bekerja dengan memperhatikan hal yang detail. Ia senantiasa melakukan segala sesuatu dengan baik dan berharap pekerjaannya membawa kualitas kinerja lebih baik.

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Kedisiplinan

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Kesadaran	Y1.1	0.722	VALID
	Y1.2	0.834	VALID
Mentaati norma-norma	Y1.3	0.918	VALID
	Y1.4	0.920	VALID

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Kinerja terdiri dari 2 indikator yaitu Kesadaran dan Mentaati norma-norma, indicator dominan dari Kedisiplinan adalah Mentaati norma-norma.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Kedisiplinan Anggota polres bojonegoro sangat baik dalam mentaati norma-norma yang ada di instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, jadi Anggota akan bersedia untuk mematuhi semua

norma-norma dan jika ada Anggota yang melanggar norma-norma akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013) kondisi tersebut termasuk dalam Kedisiplinan Korektif dimana suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut.

4.1.5.6 Hasil Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Goodness of Fit menggunakan Q^2 . Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Berdasarkan Q^2 memiliki rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien dari variabel endogen diuraikan pada Tabel 4.17

Tabel 4.18

Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Model Strukturan	Variabel Endogen	R- Square
1	Gaya Kepemimpinan	0.772
2	Kedisiplinan	0.688

Sumber: Data diolah SmartPLS 2021

Nilai R^2 masing-masing variabel endogen adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

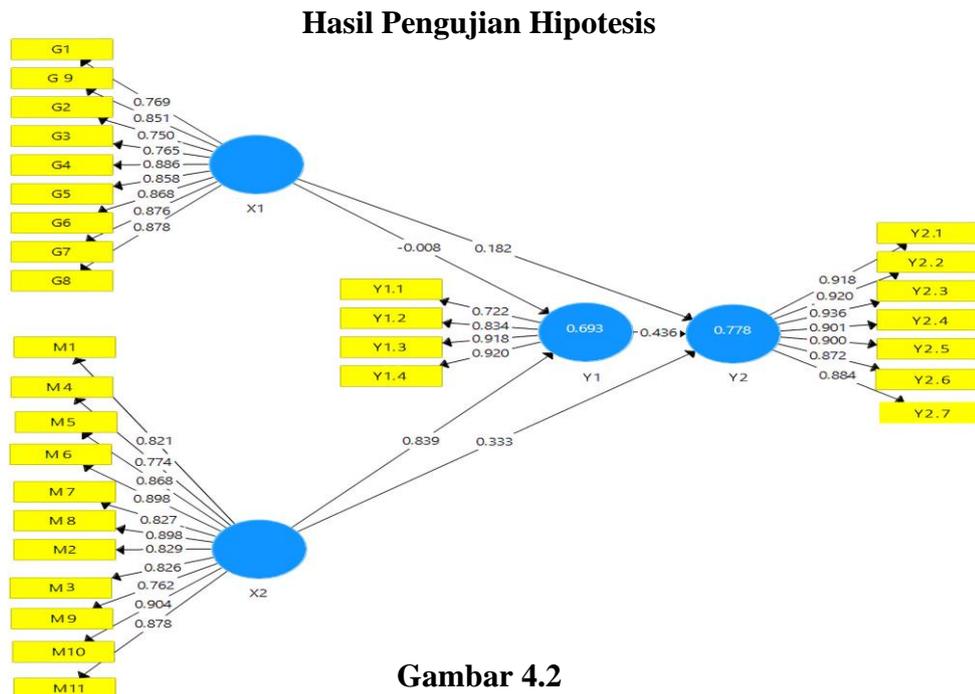
$$Q^2 = 1 - (1 - 0.772) (1 - 0.688)$$

$$Q^2 = 0.9288 / 92.88\%$$

Nilai Q^2 Sebesar 0.928 atau 92,88%, kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model sebesar 92,88%. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.5.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t statistik dan nilai p-value apabila kurang dari 0.05 maka hipotesis akan diterima. Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis :



Gambar 4.2

Sumber : Data diolah SmartPLS 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y2)
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y2)
3. Variabel Kedisiplinan (Y1) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y2)

4.1.5.8 Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan output model SmartPLS, pengujian model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai statistic yang signifikan pada level 0.05. hasil analisis secara lengkap dapat dilihat pada output model SmartPLS. Berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian hubungan dan hipotesis antara variabel dengan dua tahapan yaitu (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, (2) pengujian koefisien jalur pengaruh mediasi. Hasil pengujian hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, Motivasi terhadap Kinerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja. Hasil pengujian pengaruh langsung antara variabel

dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, nilai t dan probabilitas dijelaskan pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.19

Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Values	Ket.
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0.182	1.608	0.108	Tidak Signifikan
Motivasi	Kinerja	0.333	1.980	0.048	Signifikan
Kedisiplinan	Kinerja	0.436	3.663	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel 4.19 maka akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

H1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil output SmartPLS diperoleh nilai t statistik sebesar $1.608 < 1.96$; dengan nilai probabilitas $0.108 > 0.05$. Maka Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

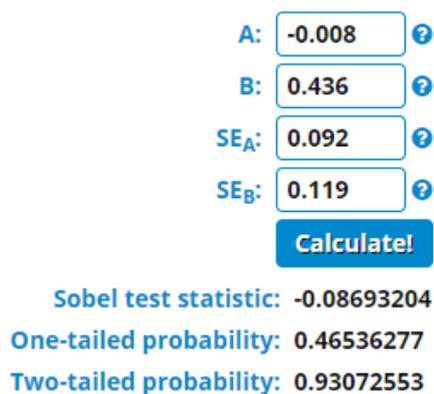
Berdasarkan hasil penghitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $1.980 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.0048 < 0.05$. Maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pernghitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $3.663 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$. Maka Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

(2). Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Mediasi

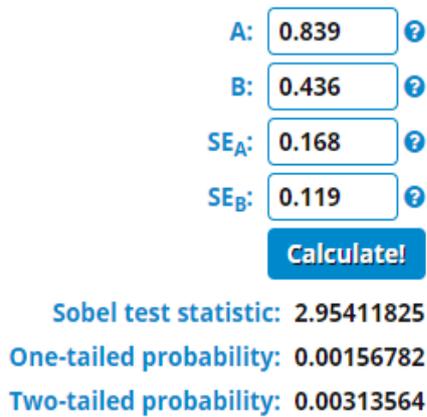
H4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening



Gambar 4.3 Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil One-tailed probability $0.46536277 > 0.05$, bahwa variabel Kedisiplinan (Y1) tidak dapat memediasi variabel Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Anggota (Y2).

H5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening



Gambar 4.4 Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator*

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan hasil One-tailed probability $0.00156782 > 0.05$, bahwa variabel Kedisiplinan (Y1) dapat memediasi variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y2).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro, hal ini dapat dibuktikan dari hasil output SmartPLS diperoleh nilai t statistik sebesar $1.608 < 1.96$; dengan nilai probabilitas $0.108 > 0.05$. Maka Gaya Kepemimpinan tidak mampu meningkatkan Kinerja.

Artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang dijalankan belum sepenuhnya mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi dari waktu ke waktu.

Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan anggota bisa saja menyebabkan seorang anggota dapat mencapai tujuan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

Dalam pandangan islam seorang pemimpin harusnya mempunyai sifat amanah, karena seorang pemimpin akan disertai tanggung jawab, jika pemimpin tidak memiliki sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.

Oleh karena itu, kepemimpinan sebaiknya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi justru dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban sebaik-baiknya. Selain bersifat amanah seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang adil. Hal tersebut ditegaskan oleh Allah dalam firmanNya:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat (Q. S. al- Nisa': 58).

Dari penjelasan di atas dapat kita ambil suatu Kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah suatu amanah yang harus di emban dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab dan keadilan serta keikhlasan dalam menjalankan amanah di iringi dengan niat hati yang tulus karena apa bila niat sudah rusak maka selanjutnya akan ikut rusak. Tanamlah nilai kejujuran di dalam diri kita karena kejujuran adalah hal yang terpenting di dalam hidup, Di dunia ini tidak kekurangan orang yang pintar akan tetapi kekurangan orang yang jujur. Kepemimpinan bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak Dalam mengaambil suatu Keputusan, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Pemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya dalam menegakkan nilai-nilai keadilan.

Penelitian di lapangan tidak konsisten dengan temuan penelitian dari Tampi, (2014) dan Sari, (2014) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian dari Brahmasari dan Suprayetno (2008), Saputra (2012), serta Sukmawati (2012) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini disebabkan karena pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para anggota dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat anggota. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro ditolak.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro. dari hasil penghitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $1.980 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.0048 < 0.05$. Maka Motivasi mampu meningkatkan Kinerja.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja Anggota Polres Bojonegoro, instansi perlu meningkatkan Motivasi terlebih dahulu, setelah motivasi terpenuhi Anggota akan melakukan pekerjaan melebihi peran yang seharusnya dilakukan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka Anggota

akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaan SDM diperlukan manajemen yang baik dan tepat karena pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan Anggota mau dan mampu bekerja secara maksimal, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan Anggota tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi.

Apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja Anggota. Kinerja Anggota merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas instansi. Secara tegas kinerja Anggota yang paling dominan disebabkan oleh motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan.

Motivasi harus dipahami dari segi kebutuhan manusia karena pada hakekatnya setiap Anggota memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Pimpinan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi Anggota agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan fisiologis sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan

atau lingkungannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan instansi tidak akan tercapai.

Nurdiana (2008:191) menjelaskan bahwa Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah. Seseorang bekerja karena motivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufila* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban, Nurdiana (2012:191-193).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yuseila (2016) Mudayana, (2010) dan Larasati at al (2014) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja² Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian yaitu Motivasi (X²) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y²) Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro diterima.

4.2.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kedisiplinan (Y1) terhadap Kinerja (Y2) Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro. Dari hasil output pernghitungan SmartPLS, t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $3.663 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$. Maka Kedisiplinan mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian dengan cara meningkatkan perilaku kesadaran dan kesediaan Anggota untuk mentaati semua Peraturan dan norma-norma yang berlaku di instansi. Polres Bojonegoro dalam upaya meningkatkan kinerja Anggota selalu berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan Anggotanya, salah satunya dengan membuat peraturan dengan menjaga Anggota agar tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di instansi.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa kedisiplinan Anggota Polri Polres Bojonegoro sangat baik, hal tersebut dikarenakan kedisiplinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi Kinerja, penegakan kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu instansi, terlebih instansi Polri yang kedisiplinannya sudah tidak diragukan lagi. karena semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja pada Anggota juga akan meningkat, sehingga Anggota akan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang diberikan instasi.

Pandangan islam telah menunjukkan bahwa penanaman kedisiplinan didasarkan pada kesadaran akan hadirnya Allah SWT dalam setiap gerak individu, sehingga yang dilakukan bukan formalitas semata. Menurut Jawaad (2003:50) indikasi terhadap sebuah rukun ibadah seperti, wudhu, sholat, haji yang harus dilakukan dengan tertib menurut aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan dalam islam merupakan aplikasi seorang muslim yang baik terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. islam sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karena islam adalah agama keteraturan yang tercermin dari berbagai ritual dan ajaran melandasinya. Ketertiban dan keteraturan seharusnya menjadi ciri khas seorang muslim karena kedua hal ini individu dapat mengefisienkan potensi dalam meraih tujuan yang lebih baik (Rahman 2011:32).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Lusiana at al (2018) dan Setiawan (2006) menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yaitu Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro diterima.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y2) Melalui Kedisiplinan (Y1) Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil output Sobel melalui *Sobel Test Calculator* diperoleh nilai signifikansi hasil (*One-tiled probability*) sebesar $0.46536277 > 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kedisiplinan (Y1) tidak dapat memediasi hubungan variabel Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Anggota (Y2). hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso, (2014) yang menyatakan bahwa

Kedisiplinan tidak dapat memediasi antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y2). Dengan demikian keberadaan Kedisiplinan sebagai variabel intervening hanya memperkecil pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti bisa memprediksi perubahan Kinerja dengan berubahnya Gaya Kepemimpinan melalui Kedisiplinan . meskipun adanya Kedisiplinan sebagai variabel intervening (mediasi) justru malah memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian di lapangan tidak konsisten dengan penelitian dari sasarwati dan azzuhri (2009), yang menyatakan bahwa Kedisiplinan mampu memediasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja (Y). Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Azzuhri et al (2009) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Maka hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Variabel Intervening ditolak.

4.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil output Sobel melalui *Sobel Test Calculator* diperoleh nilai signifikansi hasil (*One-tailed probability*) sebesar $0.00156782 > 0.05$, bahwa variabel Kedisiplinan (Y1) dapat memediasi variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y2). Dengan hal tersebut keberadaan Kedisiplinan sebagai variabel intervening (mediasi) memperbesar pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan demikian jika Anggota diberikan

Motivasi dan Kedisiplinan yang tinggi, maka Kinerja Anggota akan semakin meningkat. maka hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Interveing diterima

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mane et al (2020) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan mampu memediasi antara Motivasi terhadap Kinerja. Pengaruh mediasi dalam kedisiplinan dapat diartikan bahwa motivasi atau dorongan yang dirasakan oleh Anggota baik itu secara langsung atau dari dalam diri maupun dari atau apa yang Anggota dapat dari instansi mampu membuat mereka untuk patuh dan taat pada ketentuan dan norma-norma yang berlaku di instansi, dan hal tersebut mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi para Anggota.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan Variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Maka dengan itu Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja dan tidak mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja ,dibuktikan dari hasil penghitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $1.980 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.0048 < 0.05$. dan hasil ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro.
3. Variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penghitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $3.663 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$. Maka Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan dan mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro.

4. Variabel Kedisiplinan tidak dapat memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan penghitungan pada uji Sobel calculator dengan menunjukkan hasil One-tailed probability $0.46536277 > 0.05$, bahwa variabel Kedisiplinan tidak dapat memediasi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota.
5. Variabel Kedisiplinan dapat memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan penghitungan pada uji Sobel calculator dengan menunjukkan hasil One-tailed probability $0.00156782 > 0.05$, bahwa variabel Kedisiplinan dapat memediasi variabel Motivasi terhadap Kinerja Anggota Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dari penelitian yang dilakukan maka terdapat saran sebagai berikut:

1. Bagi Polres Bojonegoro, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam evaluasi pengambilan keputusan. Instansi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti budaya organisasi, komitmen dan kompensasi agar kinerja yang dihasilkan oleh para Anggota Polres Bojonegoro dapat meningkat terus menerus dari sebelumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bis meneliti lebih dalam tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja dan Kedisiplinan, peneliti selanjutnya juga bsia menggunakan variabel lainnya agar mendapatkan hasil penelitian yang variatif, lebih lengkap dan bisa lebih baik lagi, karena masih banyak kekurangan dan keterbatasan dari penelitian ini, sehingga sangat diharakapkan mendorong adanya penelitian lain, khususnya dalam bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

- A.Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus, Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta Rajawali Press
- Amri, Ahdiyat, Ficky, 2020, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bhrahmasari, Suprayitno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)
- Busro, Muhammad 2018 *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Diana, Ilfinur. 2012. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: Uin Press.
- Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.
- Gunawan, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KM Plus , Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol 9 no 2 (2019)
- Gutam, Kumar, Dhurba, at all, Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation, International Journal of Organizational Analysis (2020)
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete: dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Stephanie, at all, International Journal of Law and Management, Leadership & Organization Development Journal Vol. 39 No. 5, 2018 pp. 608-619 (2018).
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFPE.Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huan, Wenyuang, at all, Effects of union commitment on job performance in China Personnel Review (2020).
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Hendara, dkk. Pengaruh Kepuasan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (persero)
- Mangkunegaran, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masambe, Fimce, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan DAIHATSU KHARISMA Manado, ISSN 2303-11.
- Nawawi, Handari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Wirawan, Huilman, at all, The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction, Leadership & Organization Development Journal, (2020).
- Munparidi, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375. (2012)
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Murty, Harry, dkk, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Mwesigwa, Rogers, at all, Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities, Journal of Management Development Vol. 39 No. 2, 2020 pp. 253-268 (2020).
- Panjaitan, Elfrida, R, Panjaitan, (2018) Pengaruh pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polisi Di Kabupaten Simalungun)

- Pawirosumarto, Suharno, at all, The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management* Vol. 59 No. 6, 2017 pp. 1337-1358 (2016).
- Pulungan, Suyuti, J, 1997, *Fiqih Siyasa; Ajaran dan pemikiran*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan III Edisi 1
- Rahmawati, Eny, dkk Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah *Jurnal "DIALOGUE" JIAKP*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006 : 89-97
- Supriyanto, Achmad Sani; Maharani, Vivin. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: UIN Maliki Press
- Santoso, Joko, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Kalimantan Tengah) 2013
- Sari, Komala, Yanti, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PATRA KOMALA DUMAI, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI No. 2 Mei 2014.
- Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* 2019. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sule, Tisnawati, Erni, dkk, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan* 2018. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Susanty, Aries, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG) Vol VII, No 2, Mei (2012)
- Supriyanto, Achmad, Sani, at all, 2020 Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employees, *Int. Journal of Economics and Management* 14 (1): 1-11 (2020)
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN PRESS.

- Sedrine, Ben, Sinda, at all, Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational cohesion and media richness roles, *Journal of Management Development*, (2020).
- Tampe, Dile, 2002 *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Memotivasi Pegawai" (Motivation Of Personel)*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Toha, Miftah, 2015, *Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Grafindo Persada*, Jakarta
- Toha, Miftah, Prilaku Organisasi, Jakarta : CV. Raja Grafindo Persadsa, 1999
- Timpe, Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja" (Performance)* 20002. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Trang, Sandy, Dewi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara), *Jurnal EMBA* 209 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216, ISSN 2303-1174.
- Vilcinas, Tricia, at all, Effective leadership Considering the confluence of the leader's motivations, behaviours and their reflective ability, *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 41 No. 1, 2020 pp. 147-163 (2019).
- Wirawan, Fajar, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Warna Alam Indonesia, 2015, Skripsi dipublikasikan Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Yugusna, Indra, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demoktratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang) *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Yuseila, Fitria, Fajriani, Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, *e journal pemerintahan*, 2016, 4 (4): 1547-1558, ISSN 2477-2458

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : Yazid Habib Maula

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI POLRES BOJONEGORO

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Anggota Polri Polres Bojonegoro

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian /pendapat/presepsi Bapak/Ibu/Sdr yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi Polres Bojonegoro.

Informasi yang kami peroleh ini untuk keperluan akademis. Oleh karena itu kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pernyataan dari kuesioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terima kasih.

Umur : 18-27 28-37 38-47 48-56

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Kerja : 0-1Thn 1-5Thn 6-10Thn 11-15Thn 12-20Thn

Satuan : *(wajib diisi)*

Untuk setiap pernyataan berikut berilah tanda ceklist tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Anda.

Keterangan Jawaban:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan selalu menekankan ketekukan anggotanya saat melakukan tugas					
2.	Pimpinan selalu mengutamakan tugas anggotanya					
3.	Pimpinan selalu meminta pendapat kepada anggotanya dalam rangka pengambilan keputusan sehubungan dengan tugas yang harus anggota kerjakan					
4.	Pimpinan anda melakukan komunikasi dengan anggota untuk melihat permasalahan yang muncul					
5.	Pimpinan memastikan bahwa anggotanya melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal.					
6.	Pimpinan selalu memastikan bahwa antar anggota saling bekerjasama dengan baik.					
7.	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dikerjakan anggotanya.					
8.	Pimpinan anda mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja anggotanya yang maksimal.					
9.	Pimpinan anda tidak segan untuk memberi arahan kepada anggotanya saat bertugas atau diluar tugas.					

Variabel Motivasi (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makanan secara wajar sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan rumah secara wajar sudah dapat terpenuhi.					
3.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena instansi menyediakan jaminan kesehatan kerja.					

4.	Instansi tempat kerja saya cukup nyaman					
5.	Saya merasa sangat senang karena pegawai di instansi ini dapat menerima saya sebagai partner dengan baik.					
6.	Rasa kekeluargaan dalam instansi ini membuat saya semangat dalam bekerja.					
7.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya di instansi ini diakui oleh pimpinan/ atasan.					
8.	Pemberian penghargaan bagi anggota yang berprestasi akan memberi motivasi bagi anggota.					
9.	Instansi memberikan kesempatan pada anggota untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
10	Saya merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang diberikan.					
11	Anggota diberi kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.					

Variabel Kinerja (Y2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					

	oleh instansi.					
3.	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan instansi.					
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
5.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
6.	Saya selalu beresedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota.					
7.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan di tempat kerja.					

Variabel Kedisiplinan (Y1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya disini hanya melaksanakan tugas sesuai perintah					
2.	Saya selalu mengikuti apel pagi sebelum melaksanakan kegiatan/bertugas.					
3.	Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada di instansi ini					
4.	Saya selalu menjunjung tinggi norma-norma sebagai anggota polri					

LAMPIRAN 2

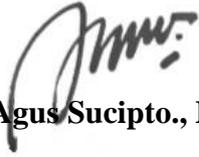
Bukti Konsultasi

Nama : Yazid Habib Maula
NIM/Jurusan : 17510014
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Denga Kedisiplinan Sebagai Variabel *Intervening* Di Polres Bojonegoro

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 November 2020	Konsultasi Proposal BAB 1,2, 3	
2.	10 Desember 2020	Revisi & Acc Proposal	
3.	15 Januari 2021	Daftar Outline	
4.	11 Februari 2021	Seminar Proposal	
5.	15 Maret 2021	Revisi & Acc Proposal	
6.	28 Mei 2021	Konsultasi BAB 4 dan 5	
7.	7 Juni 2021	Revisi BAB 4 dan 5	
8.	8 Juni 2021	Acc Keseluruhan	

Mengetahui:

Ketua Program Studi


Drs. Agus Sucipto., MM., CRA
NIP. 106708162003121001

LAMPIRAN 3

Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yazid Habib Maula
NIM : 17510014
Handphone : 085708958328 (WA)
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : yazidhabib707@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel *Intervening* Di Polres Bojonegoro"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	25%	7%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

SKRIPSI 2021

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	25% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	15% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	anzdoc.com Internet Source	5%
2	www.kompasiana.com Internet Source	4%
3	media.neliti.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
9	repository.bsi.ac.id Internet Source	1%

10	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Deptford Township High School Student Paper	1%
12	polresgresik.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
15	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
17	idtesis.com Internet Source	1%
18	text-id.123dok.com Internet Source	1%
19	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
20	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1%

LAMPIRAN 4

Surat Keterangan Bukti Penelitian

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH JAWA TIMUR
RESOR BOJONEGORO



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : SKet/ 20 /IV/2021

Dasar : 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
2. Surat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : B-47/FEK.1/PP.00.9/2/2021 tanggal 17 Februari 2021 tentang ijin penelitian Skripsi a.n. Yazid Habib Maula Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen .

Menerangkan : Nama : Yazid Habib Maula
Tempat/Tanggal Lahir : Bojonegoro, 26 Juli 1998
NIM : 17510014
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Alamat : Desa Blongsong RT: 04/02 Kec. Baureno Kab. Bojonegoro

Bahwa : nama tersebut telah melakukan penelitian di Polres Bojonegoro mulai tanggal 23 Februari 2021 s/d 5 April 2021 guna melengkapi data pada penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening di Polres Bojonegoro.**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Bojonegoro
Pada tanggal : 5 April 2021
a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR BOJONEGORO
KABAG SUMDA



Lampiran 5

Biodata Peneliti



Nama : Yazid Habib Maula
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 26 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Ds. Blongsong RT/RW
04/02 Kec. Baureno Kab.
Bojonegoro
Agama : Islam
No WhatsApp : 085708958328
Email : yazidhabib707@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SDN Blongsong 1, Kec. Baureno Kab. Bojonegoro

2010-2013 : MTs Darul Ulum Pasinan, Kec. Baureno Kab. Bojonegoro

2013-2017 : MA Islamiyah Attanwir Talun, Kec. Sumberrejo Kab. Bojonegoro

2017-2021 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKBBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- 2018 : Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Padang Bulan UIN Maliki Malang
- 2019 : Relawan Green Kampus UIN Malang
- 2019 : Devisi Kajian & Keagamaan Organisasi Daerah IKAMARO UIN Malang
- 2020 : Devisi Keanggotaan Organisasi Daerah IKAMARO UIN Malang