

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Yoga Gunawan

NIM: 200501110022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diusulkan untuk memenuhi Tugas Akhir Pada Fakultas Ekonomi Sebagai salah satu persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

Yoga Gunawan

NIM: 200501110022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL (PNS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Yoga Gunawan

NIM : 200501110022

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Juni 2024

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh
YOGA GUNAWAN

NIM : 200501110022

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001
2. Anggota Penguji
Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si
NIP. 197612212023211002
3. Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yoga Gunawan
NIM : 200501110022
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang**. Merupakan hasil karya sendiri dan bukan “**Duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak fakultas ekonomi, tetapi sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juni 2024

Hormat Saya,



Yoga Gunawan
200501110022

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirahim..

Puji syukur senantiasa terpanjatkan kepada kehadiran Allah Swt, yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Penulis bersyukur atas karunia yang Allah swt berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dan karya kecil ii untuk :

Orang Tua Penulis Alm. Ayah Rinto Suropto dan Alm. Ibu Siti Fatimah yang telah memperjuangkan kuliah saya dengan memberikan doa serta materi kepada saya.

Dengan segenap perjuangan beliau menjadikan kami sekeluarga mempunyai kesempatan untuk menjadi manusia yang berpendidikan, keberhasilan, serta kesuksesan bagi anak – anaknya. Tidak lupa juga saya persembahkan karya ini untuk Kakak – Kakak saya Yuyun Yuningsih, Muhammad Yusuf, dan Yusi Setiawan, yng telah melanjutkan tekad kedua Almarhum orangtua saya dalam memberikan support dan materi untuk bisa menuntaskan perkuliahan saya.

Terimakasih untuk setiap Doa dan usaha yang diberikan.

MOTTO

“Tidak ada salahnya mempunyai mimpi tinggi. Yang salah itu adalah ketika tidak mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai mimpi – mimpi itu.”

Ibaratnya Bukan mimpinya yang ketinggian, tapi kemauan kamu yang kerendahan

-Merry Riana-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt atas limpahan rahmat dan hidayah yang diberikannya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang”.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepa baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita harakan syafaatnya hingga hari akhir kelak.

Penulis sangat menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis hanturkan terima kasih kepada:

Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Prof. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbiing Skripsi yang berperan besar dalam penyempurnaan tugas akhir skripsi ini dengan segala kesabaran dan kebijaksanaannya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Kedua Almarhum orangtuaku alm Ayah Rinto Suripto dan alm Ibu Siti Fatimah yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya serta tidak bisa menemani saya sampai titik ini. Saya berterimakasih karena beliau saya dapat

menyelesaikan skripsi ini. Karena jika tidak kedua orangtuaku saya tidak akan ada didunia ini.

6. Kepada Kakak saya Yuyun Yuningsih, Muhammad Yusuf, dan Yudi Setiawan yang juga memiliki peran besar dalam terselesaikannya karya ini.
7. Kepada Pimpinan BKPSDM Kota Malang beserta jajarannya yang sudah mengizinkan untuk melakukan penelitian ini.
8. Kepada Pak Wahyu Aprianto yang membantu penulis dalam melengkapi data-data penelitian.
9. Kepada seluruh Pegawai BKPSDM yang telah membantu dalam mengisi kuisioner
10. Terimakasih kepada seseorang yang telah menyemangati dan menemani penulis sampai titik ini.
11. Terimakasih kepada teman-teman HMPS Manajemen tahun 2022 yang telah menemani dalam berorganisasi didalam kampus.
12. Terimakasih kepada Sahabat – Sahabati PMII Rayon Ekonomi “Moch.Hatta” yang telah menemani berorganisasi didalam dan diluar kampus.
13. Terimakasih kepada teman – teman seperjuangan serta rekan Manajemen 2020 (D’Legiun) yang telah berjuang bersama-sama serta memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan pada akhirnya, skripsi ini telah disusun, namun masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi meningkatkan kesempurnaan dan kualitas karya ini.

Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan kontribusi yang berharga bagi para pembaca dan perkembangan ilmu akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 14 Juni 2024

Yoga Gunawan

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Kajian Teoritis	20
2.2.1 Kepemimpinan.....	20
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	21
2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
2.2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	23
2.2.1.5 Indikator Kepemimpinan	25
2.2.1.6 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	25
2.2.2 Motivasi Kerja	30
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	30
2.2.2.2 Teori Motivasi.....	30

2.2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi	33
2.2.2.4 Tujuan Motivasi	33
2.2.2.5 Motivasi Dalam Perspektif Islam	34
2.2.3 Displin Kerja.....	37
2.2.3.1 Pengertian Disiplin kerja	37
2.2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	38
2.2.3.3 Indikator Displin Kerja	39
2.2.3.4 Displin Kerja Dalam Perspektif Islam	40
2.2.4 Kinerja	42
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	42
2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja	43
2.2.4.3 Indikator Kinerja.....	44
2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	45
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	47
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai.....	47
2.3.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai.....	47
2.3.3 Hubungan Displin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	48
2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	49
2.4 Kerangka Konseptual	50_Toc171294106
2.5 Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2. Lokasi Penelitian	52
3.3. Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel	53
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5. Data dan Jenis Data	53
3.5.1 Data Primer	53
3.5.2 Data Skunder.....	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data	54
3.7. Definisi Operasional Variabel	55
3.8. Skala Pengukuran	58

3.9. Analisis Data	58
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
3.9.1.1 Uji Validitas	59
3.9.1.2 Uji Reliabilitas	59
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.9.2.1 Uji Normalitas.....	60
3.9.2.2 Multikolieniritas.....	61
3.9.2.3 Heteroskedastisitas.....	61
3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda	62
3.9.4 Uji Hipotesis	62
3.9.4.1 Uji t	62
3.9.4.2 Uji f	63
3.9.4.3 Koefesien Determinasi	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64 _Toc171294136
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1 Profile Perusahaan	64
4.1.2 Visi dan Misi BKPSDM Kota Malang	65
4.1.3 Karakteristik Responden.....	67
4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.1.3.2 Deskripsi Responden Beerdasarkan Lama Bekerja	68
4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan	69
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	69
4.1.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	69
4.1.4.2 Variabel Motivsi (X2).....	73
4.1.4.3 Variabel Disiplin Kerjaa (X3).....	76
4.1.4.4 Variabel Kinerja (Y)	81
4.1.5 Analisis Data.....	84
4.1.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas	84
4.1.5.1.1 Uji Validitas	84
4.1.5.1.2 Uji Realibilitas	86
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.1.6.1 Uji Normalitas.....	88
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas.....	89
4.1.6.3 Uji Heteroskedisitas	90

4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.1.8 Uji Hipotesis	93
4.1.8.1 Uji Parsial (T)	93
4.1.8.2 Uji Simultan (Uji-F).....	95
4.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R Square)	96
4.2 Pembahasan Hasil.....	96
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	97
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	98
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	100
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja	102
BAB V PENUTUP	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Nilai Kinerja BKPSDM Kota Malang.....	7
Tabel 1.2 Perbandingan Nilai SAKIP 2022-2023	8
Tabel 1.3 Absensi Kehadiran Pegawai	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.2 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatana/Golongan.....	69
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan	70
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Motivasi	73
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Disiplin Kerja.....	77
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alur Komunikasi Pimpinan.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskadisitas	91
Gambar 4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda	92
Gambar 4.5 Hasil Uji Parsial.....	93
Gambar 4.6 Hasil Uji Simultan	95
Gambar 4.7 Hasil Uji Adjust Square.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 SK Telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan

Lampiran 5 Output SPSS

Lampiran 6 SK Bebas Plagiasi

ABSTRAK

Gunawan, Yoga, 2024, SKRIPSI Judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Displin Kerja, Kinerja

Setiap organisasi, baik itu di sektor bisnis, pemerintahan, maupun non-profit, memiliki kebutuhan untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan beberapa dari banyaknya faktor-faktor yang dapat memengaruhi bagaimana individu dan tim bekerja bersama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan software IBM SPSS Statistics Versi 26, instrumen pengumpulan datanya yaitu berupa kuisisioner. Kuisisioner diukur dengan metode skala likert. Dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 47 responden yang diaman itu semua merupakan pegawai BKPSDM Kota Malang. Kemudian dari data yang terkumpul akan diolah dengan metode Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Variabel Kinerja, Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja, dan variable Disiplin kerja berpengaruh Signifikan positif terhadap variable kinerja. Kemudia secara bersama-sama atau simultan, Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan positif terhadap variable kinerja.

ABSTRACT

Gunawan, Yoga, 2024, SKRIPSI Title: "The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Malang City Personnel and Human Resources Development Agency"

Supervisor : Syahirul Alim, MM

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Performance

Every organization, whether in the business, government or non-profit sectors, has a need to achieve optimal performance in order to achieve the goals and vision that have been set. Leadership style, motivation, and work discipline are some of the many factors that can influence how individuals and teams work together to achieve desired results.

This research uses quantitative methods. This research uses IBM SPSS Statistics Version 26 software, the data collection instrument is a questionnaire. The questionnaire was measured using the Likert scale method. In this study, there was a sample of 47 respondents, all of whom were BKPSDM Malang City employees. Then the collected data will be processed using the Multiple Linear Regression method.

The research results show that the Leadership Style variable has a significant positive effect on the Performance Variable, the Motivation Variable has no significant effect on the performance variable, and the Work Discipline variable has a significant positive effect on the performance variable. Then, together or simultaneously, the Leadership Style, Motivation and Work Discipline variables have a significant positive influence on performance variables.

مستخلص البحث

غو ناوان، يوغا، 2024، عنوان الأطروحة: "تأثير أسلوب القيادة والتحفيز وانضباط العمل على أداء موظفي الخدمة المدنية في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية بمدينة مالانج"

المشرف : شهيرول العليم، M.M

الكلمات الرئيسية : أسلوب القيادة، الدافع، انضباط العمل، الأداء

تحتاج كل منظمة، سواء كانت في قطاع الأعمال أو القطاع الحكومي أو غير الربحي، إلى تحقيق الأداء الأمثل من أجل تحقيق الأهداف والرؤية التي تم وضعها. يعد أسلوب القيادة والتحفيز والانضباط في العمل من بين العوامل العديدة التي يمكن أن تؤثر على كيفية عمل الأفراد والفرق معًا لتحقيق النتائج المرجوة.

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. يستخدم هذا البحث برنامج IBM SPSS Statistics الإصدار 26، وأداة جمع البيانات هي الاستبيان. وتم قياس الاستبيان باستخدام طريقة مقياس ليكرت. في هذه الدراسة، كانت هناك عينة مكونة من 47 مشاركًا، جميعهم من موظفي BKPSDM مدينة مالانج. تم ستم معالجة البيانات المجمعة باستخدام طريقة الانحدار الخطي المتعدد.

وأظهرت نتائج البحث أن لمتغير أسلوب القيادة تأثيراً إيجابياً معنوياً على متغير الأداء، وملتغير الدافع ليس له تأثير معنوي على متغير الأداء، وملتغير الانضباط في العمل تأثيراً إيجابياً معنوياً على متغير الأداء. ومن ثم، يكون لمتغيرات أسلوب القيادة والتحفيز والانضباط في العمل معاً أو في وقت واحد تأثير إيجابي كبير على متغيرات الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap organisasi dengan menjadi perencana dalam segala aktivitasnya. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, dan peningkatan kedisiplinan, di antara lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola secara berkelanjutan untuk mempertahankan kinerja tinggi, yang nantinya dapat membantu perkembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan terampil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga sangatlah penting bagi pemimpin organisasi untuk memperhatikan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Setiap organisasi, baik di sektor bisnis, pemerintahan, maupun non-profit, memiliki kebutuhan untuk mencapai kinerja optimal demi mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi bagaimana individu dan tim bekerja bersama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena menentukan efektivitasnya. Kinerja juga menjadi tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang baik

dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya jika kinerja para pegawainya tidak efektif, yaitu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Bagi pemimpin organisasi, kinerja pegawai sangatlah penting karena menjadi tolok ukur keberhasilan mereka dalam mengelola departemen kerja yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor kunci bagi manajemen dalam menjalankan suatu organisasi. Penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami seluruh aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan, termasuk faktor hasil. (Mangkunegara, 2017 *dalam* Pusparani, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2017) *dalam* Pusparani (2021), Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi sikap dan motivasi kerja, disiplin kerja, serta etos kerja. Selain itu, faktor-faktor lain yang memainkan peran penting termasuk tingkat pendidikan, kepemimpinan, tingkat gaji, kesehatan, jaminan sosial, kondisi bangunan dan infrastruktur kerja, iklim kerja, serta peluang teknologi yang tersedia.

Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk budaya kerja dan dinamika organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan umum meliputi pendekatan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional. Kepemimpinan, menurut Dessler (2007:135), adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan tujuan, tetapi juga menginspirasi serta memotivasi anggota tim.

Motivasi juga merupakan faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, memiliki keinginan untuk mencapai tujuan, dan bersedia melakukan usaha ekstra. Memahami faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, pengembangan karir, dan tanggung jawab dapat

membantu pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang memacu semangat dan dedikasi.

Maslow (1970) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhannya. Ia membagi kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan yang harus dipenuhi secara berurutan, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan puncak. Motivasi berarti mendorong individu untuk melakukan sesuatu tanpa memaksa orang lain, dan ini penting dalam mendorong perubahan dan pencapaian tujuan.. (Douglas Mcgregour, 1960 *dalam* Feliana, 2009)

Selain kepemimpinan dan motivasi, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja melibatkan ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketekunan dalam mencapai target. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pentingnya disiplin kerja tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga tim dan keseluruhan organisasi. Sinambela *dalam* Akbar dan Slamet (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, dilakukan dengan penuh ketekunan. Menurut Moenir (2010:34), disiplin kerja diharapkan menjadi kualitas setiap sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga dengan mengikuti disiplin tersebut, organisasi dapat beroperasi dengan efisien dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Setiap karyawan diharapkan menunjukkan disiplin kerja di tempat kerja, seperti patuh terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis perusahaan, karena hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasibuan (2016:79) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan disiplin kerja. Di sisi lain, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, sementara disiplin kerja membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kapasitas lembaga publik seperti organisasi pemerintahan sangat penting untuk menciptakan tata kelola yang baik dan administrasi yang bersih, serta mendukung pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat. Sebagai organisasi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik daripada keuntungan, kepemimpinan yang memotivasi dan disiplin kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan visi organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan atau pelaksanaan tugas yang diemban. Umumnya, setiap organisasi memfokuskan upayanya pada optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan (Hesti, 2022). Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012), kinerja adalah pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan atau tindakan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan tujuan mencapai target organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, keahlian, persepsi peran, dan lain sebagainya.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi seperti Aparatur Sipil Negara (ASN) sangatlah vital dalam mencapai tujuan lembaga pemerintah daerah. ASN menjadi kunci bagi efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintah daerah. Profesional HR memiliki tanggung jawab yang luas dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lainnya karena manusia memiliki karakteristik yang beragam, termasuk karakter, nafsu, dan emosi yang memerlukan penanganan yang berbeda untuk setiap individu. Manusia bukan hanya menjadi penggerak tetapi juga pengelola sumber daya lainnya dalam setiap organisasi.

Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu fokus utama setiap organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang memainkan peran kunci dalam konteks ini sebagai unsur penunjang pemerintah di bidang kepegawaian yang berada di bawah kewenangan Daerah Kota Malang. BKPSDM bertugas membantu walikota dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang sumber daya manusia, serta mendukung tugas-tugas yang diberikan kepada pemerintah kota sesuai dengan anggaran dasar.

Di BKPSDM Kota Malang sendiri, Selama periode sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang telah berhasil mencatat peningkatan signifikan dalam hasil kerjanya. Berbagai upaya strategis telah dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen kepegawaian. Salah satu pencapaian utama adalah dalam pengelolaan

administrasi kepegawaian yang lebih terstruktur dan efisien, termasuk dalam proses penerimaan, penempatan, dan pengembangan pegawai.

Selain itu, BKPSDM Kota Malang juga berhasil meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam hal penanganan administrasi kepegawaian seperti pengurusan tunjangan, kenaikan pangkat, dan pembinaan karir. Penerapan sistem evaluasi kinerja pegawai secara teratur juga telah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas. Dalam hal ini, BKPSDM Kota Malang terus berkomitmen untuk mengimplementasikan standar-standar terbaik dalam manajemen kepegawaian demi mendukung terwujudnya tata kelola yang baik dan pelayanan publik yang optimal bagi masyarakat Kota Malang.

BKPSDM Kota Malang setiap tahunnya menggunakan alat ukur untuk menghitung hasil kinerja yang dicapai. terdapat beberapa alat ukur kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi capaian dan efektivitas kerja ASN. Salah satu alat ukur utama yang diterapkan adalah SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). SAKIP bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan dan pencapaian di BKPSDM dilakukan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan, serta memungkinkan untuk melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kinerja organisasi.

Selain SAKIP, BKPSDM Kota Malang juga menerapkan Sistem MERIT (Sistem Penilaian Kinerja Terintegrasi). Sistem ini dirancang untuk mengukur kinerja ASN secara komprehensif berdasarkan berbagai dimensi, seperti pencapaian tujuan kerja, kompetensi, integritas, dan kemampuan manajerial. Melalui Sistem MERIT, BKPSDM dapat memberikan umpan balik yang bermakna kepada ASN untuk pengembangan karir serta perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Indeks Profesionalitas ASN juga menjadi salah satu alat ukur yang penting di BKPSDM Kota Malang. Indeks ini digunakan untuk menilai kemampuan teknis, kepatuhan terhadap etika kerja, serta penerapan nilai-nilai integritas dan pelayanan publik oleh setiap ASN. Dengan menerapkan alat ukur kinerja ini, BKPSDM Kota Malang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Hasil Nilai Kinerja Pada BKPSDM Kota Malang

NO	URAIAN	2021	2022	2023
1.	SAKIP	80,33	90,20	91,40
2.	Sistem Merit	256,5	285,5	297
3.	Indeks Profesional ASN	71,07	76,24	88,51

Sumber Data: BKPSDM Kota Malang di olah oleh peneliti tahun 2024

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, Tabel kenaikan hasil kinerja menggunakan alat ukur SAKIP, Sistem MERIT, dan IP ASN di BKPSDM Kota Malang menggambarkan peningkatan signifikan dalam pencapaian tujuan strategis, evaluasi komprehensif kinerja ASN, serta peningkatan indeks profesionalitas. Data ini mencatat perkembangan yang terukur dalam manajemen kepegawaian, yang mendukung perbaikan berkelanjutan dan penguatan kapasitas untuk pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Periode sebelumnya ditandai dengan berbagai upaya dan inisiatif yang telah dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen kepegawaian. Implementasi sistem evaluasi seperti SAKIP, Sistem MERIT, dan Indeks Profesionalitas ASN telah memberikan dorongan signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, tabel kinerja akan menggambarkan pencapaian konkret yang telah dicapai

BKPSDM Kota Malang dalam meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, sejalan dengan visi dan misi organisasi. Dibawah ini dapat dilihat tabel perbandingan hasil kinerja pada BKPSDM Kota Malang dengan perbandingan nilai SAKIP pada tahun 2022-2023.

Table 1.2
Perbandingan Nilai SAKIP 2022-2023

Komponen	2022	2023
Perencanaan Kinerja	27,60	27,60
Pengukuran Kinerja	27,00	27,00
Pelaporan Kinerja	12,60	13,80
Evaluasi Internal	23,00	23,00
Nilai	90,2	91,4

Sumber data: LKPJ BKPSDM Kota Malang diolah oleh peneliti tahun 2024

Hasil evaluasi SAKIP, nilai SAKIP BKPSDM Kota Malang mengalami kenaikan secara signifikan. Komponen yang mengalami kenaikan nilai yaitu komponen pelaporan kinerja dimana pada tahun 2022 dengan nilai 12,6 dengan bobot 15, dan pada tahun 2023 bernilai 13,8 dengan bobot nilai 15.

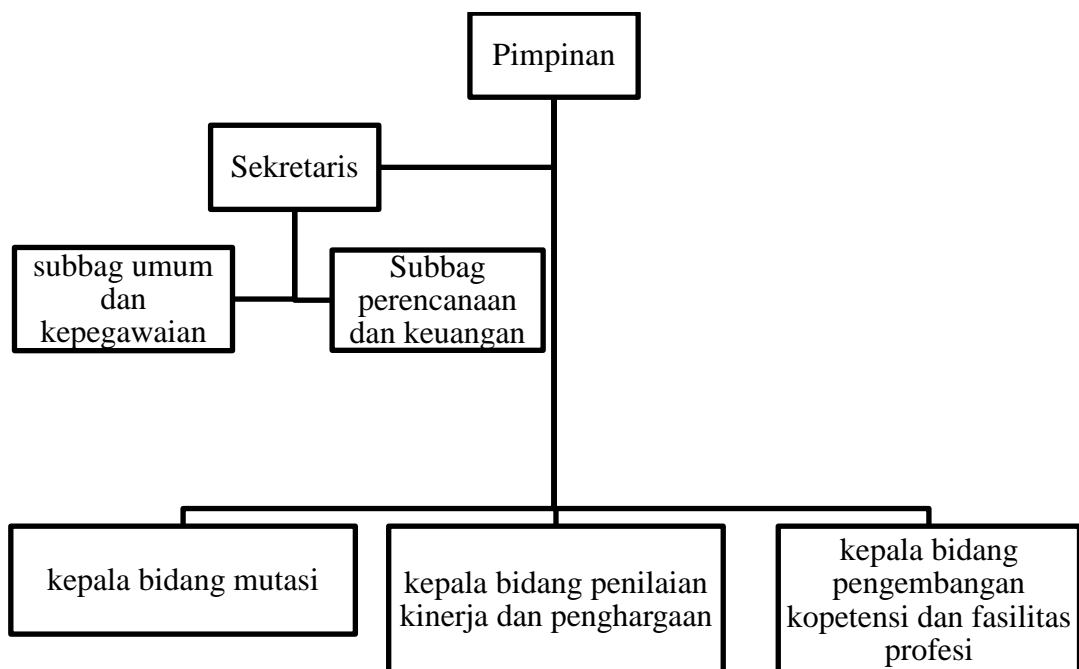
Peningkatan kinerja tersebut tidak luput dari beberapa faktor kunci, antara lain peran pemimpin, motivasi, dan disiplin kerja yang kuat di BKPSDM Kota Malang. Pemimpin yang visioner dan mampu menginspirasi serta membimbing timnya menuju pencapaian tujuan merupakan faktor penting dalam merangsang semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, motivasi yang tinggi di antara pegawai menjadi pendorong utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan proaktif. Motivasi yang tepat dapat memacu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab mereka. Di samping itu, disiplin kerja yang konsisten dan terstruktur juga berperan penting dalam memastikan bahwa setiap aktivitas dan keputusan yang diambil berada dalam koridor yang telah ditetapkan, sehingga mengoptimalkan hasil kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya faktor-

faktor ini yang berjalan sejalan, BKPSDM Kota Malang mampu mencatat peningkatan yang signifikan dalam pencapaian kinerja mereka.

Peran seorang pemimpin di BKPSDM Kota Malang sangat penting dalam meningkatkan kinerja melalui komunikasi yang baik dan harmonis. Sebagai pemimpin, kemampuan untuk menyampaikan visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi secara jelas dan terbuka kepada seluruh timnya menjadi kunci dalam menginspirasi dan memotivasi pegawai. Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama, serta merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang mampu mendengarkan dengan baik juga dapat memahami permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dan merespon dengan solusi yang tepat. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya membangun kepercayaan dan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan memprioritaskan komunikasi yang baik dan harmonis, pemimpin BKPSDM Kota Malang dapat membawa perubahan positif dalam efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Alur komunikasi yang efektif yang diterapkan oleh pemimpin memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena memastikan bahwa informasi mengenai visi, tujuan, dan strategi organisasi disampaikan dengan jelas dan tepat kepada seluruh anggota tim. Komunikasi yang transparan dan terbuka membantu membangun pemahaman yang sama di antara semua level dalam organisasi, sehingga setiap individu dapat melihat bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, alur komunikasi yang baik juga mencakup mendengarkan dengan baik terhadap masukan dan masalah yang dihadapi oleh pegawai, serta memberikan umpan balik

yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas kerja dan pengambilan keputusan. Dengan memastikan bahwa komunikasi berjalan lancar dan efisien, pemimpin BKPSDM Kota Malang tidak hanya membangun kepercayaan dan kepuasan di antara anggota tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif untuk mencapai hasil yang optimal.

Gambar 1.1
Alur Komunikasi Pemimpin di BKPSDM Kota Malang



Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Pada gambar 1.1, pemimpin terlihat sebagai pusat yang mengarahkan arus informasi dari atas ke bawah dan sebaliknya. Pemimpin bertanggung jawab untuk menyampaikan visi, tujuan, dan strategi organisasi secara jelas dan terbuka kepada seluruh anggota timnya. Ini termasuk memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi diskusi, dan memberikan umpan balik konstruktif terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi yang transparan dan terbuka memastikan bahwa semua level dalam organisasi memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama dan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, struktur alur komunikasi tersebut juga menyoroti pentingnya pemimpin dalam mendengarkan dengan baik terhadap masukan dan masalah yang dihadapi oleh pegawai, sehingga solusi yang tepat dapat diimplementasikan. Dengan demikian, gambar struktur alur komunikasi pemimpin di BKPSDM Kota Malang memvisualisasikan bagaimana komunikasi yang baik dan harmonis menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif untuk mencapai hasil yang optimal bagi organisasi.

Fenomena menunjukkan bahwa di BKPSDM Kota Malang, terdapat hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan selalu membangun semangat kerja bawahannya dengan memberikan motivasi dalam rapat maupun dalam komunikasi, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan strategis instansi. Tidak hanya itu, motivasi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja di BKPSDM Kota Malang. Motivasi yang tinggi di antara pegawai menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan dinamis di dalam organisasi. Pentingnya motivasi terletak pada kemampuannya untuk memelihara kepuasan dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan retensi serta loyalitas terhadap organisasi. Dengan mengakui dan memahami pentingnya motivasi sebagai faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM Kota Malang dapat merancang strategi yang efektif untuk memelihara dan

meningkatkan motivasi pegawai, sehingga memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai pada BKPSDM kota Malang cukup dinilai tinggi, tidak banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Ini bisa dilihat dalam data kehadiran pegawai pada tahun 2023.

Table 1.3
Absensi Kehadiran Pegawai BKPSDM Kota Malang
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah ASN	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran ASN			
				Cuti	Cuti Sakit	Tanpa Keterangan	Total
1.	Januari	47	21	7	1	-	8
2.	Februari	47	20	21	1	-	22
3.	Maret	47	21	7	1	-	8
4.	April	47	14	10	1	-	11
5.	Mei	47	21	7	1	-	8
6.	Juni	47	17	3	1	-	4
7.	Juli	47	20	9	1	-	10
8.	Agustus	47	22	13	1	-	14
9.	September	47	20	6	1	-	7
10.	Oktober	47	22	9	1	-	10
11.	November	47	22	12	1	-	13
12.	Desember	47	19	28	1	-	29

Sumber: Data absensi pegawai BKPSDM Kota Malang diolah oleh peneliti tahun 2024

Data absensi pegawai di BKPSDM Kota Malang selama tahun 2023 menunjukkan pola yang menarik. Jumlah ASN tetap stabil sepanjang tahun dengan total 47 pegawai, namun terdapat variasi dalam jumlah hari kerja per bulan, berkisar antara 14 hingga 22 hari kerja. Ketidakhadiran pegawai dibagi menjadi beberapa kategori, termasuk cuti, cuti sakit, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Bulan Februari dan Desember mencatat jumlah ketidakhadiran yang signifikan, masing-masing 22 dan 29 hari, menunjukkan adanya tantangan dalam manajemen absensi di instansi ini. Meskipun demikian, secara umum, data absensi menunjukkan tingkat disiplin yang cukup tinggi

di kalangan pegawai BKPSDM Kota Malang, dengan sedikitnya ketidakhadiran tanpa keterangan sepanjang tahun tersebut. Namun, masih terdapat tantangan terkait disiplin masuk pegawai, dengan beberapa ASN seringkali terlambat. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja di lingkungan ini, serta dorongan dari kepemimpinan untuk memberikan motivasi yang lebih baik kepada pegawai dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Upaya ini akan memperkuat tanggung jawab dan kinerja ASN dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan disiplin yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silpa P dkk (2020), Ichsan dkk (2020), Wau, Samalua W (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirtadipura (2022), Rahmana Khoirul Amrik (2022), Melianda & Aprillia (2023), Zifa dkk (2023) menunjukkan juga bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), Aziz & Putra (2022), Yanti dkk (2022) menunjukkan baik gaya kepemimpinan motivasi ataupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan masih bertolak belakang dalam hasil penelitiannya. Oleh karena itu, peneliti ingin membuktikan masalah timpang tindh yang terjadi didalam hasil penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti ingin menggunakan teori yang belum dipakai didalam penelitian terdahulu.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintah yakni kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

Peneliti memilih lokasi ini karena dari informasi yang peneliti dapat, mengetahui bahwa objek pada penelitian ini memiliki hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya. Maka dengan melihat fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPSDM Kota Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPSDM Kota Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPSDM Kota Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPSDM Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PNS pada BKPSDM Kota Malang.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS pada BKPSDM Kota Malang.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada BKPSDM Kota Malang.

4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada BKPSDM Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis: penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan ilmu manajemen, terutama dalam konteks sumber daya manusia.

Secara Praktis: Penelitian ini diharapkan mampu membantu terhadap penelitian-penelitian berikutnya serta memperkuat temuan-temuan yang sudah ada. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan, serta dapat menjadi panduan dalam penulisan karya-karya di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Silpa P, Saban Echdar, Muh Said (2020)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur	Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur
2.	Ichsan, Reza Nurul Surianta, Eddi Nasution, Lukman (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan	Kuantitatif	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB. Hal terlihat dari hasil pengujian dimana nilai t hitung 20,060 dan t tabel 1,984 pada $df_2 = 72$ dan $\alpha = 5\%$,
3.	Wau, Samalua W., Ferdinand T. Fau (2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Kuantitatif	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

4.	Hidayat, Rahmat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
5.	Aziz, Nazarudin Putra, Septianto Dwi (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang	Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang.
6.	Yanti, Rida Fikri, Khusnul Nofirda, Fitri Ayu (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika	Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Kinerja (Y)	Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kompetensi (X2)

		Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
7.	Wirtadipura, Dian (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang	Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang/ Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Berdasarkan uji simultan menjelaskan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang.
8.	Rahmana Khoirul Amrik (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pr Alfi Putra Trenggalek	Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra

					<p>Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra</p> <p>Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra</p> <p>Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra</p>
9.	Melianda, Nurkaya Aprillia, Frida (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kota Depok.
10.	Zifa Erika Yeti Mokoagouw, Basri Rakhman, Ahmad Firman (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat	Kuantitatif	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y)	<p>Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat.</p> <p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat.</p> <p>Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

					terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
--	--	--	--	--	---

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti Tahun 2024

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dessler (2007 : 135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah terciptanya suatu tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan dan tujuan, tetapi juga dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim.

Menurut Arsana *dalam* Wijaya dkk (2010: 3) Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin. proses manajemen, Seni yang dapat mempengaruhi organisasi merangsang motivasi karyawan kerjasama atau kerja tim, menerima dukungan, proses layanan Ini mengacu pada tanggung jawab dan teladan.

Menurut Badu & Djafri, (2017:47) Berhasil atau tidaknya upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan tergantung Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengorganisir bawahannya memiliki peran yang krusial. Keterampilan kepemimpinan yang efektif dan berkualitas dapat memperbaiki tidak hanya jumlah produksi tetapi juga kualitasnya di dalam perusahaan. Penting untuk mendukung dan

mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan ini karena hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hutahaean (2021:2), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari berbagai macam-macam faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Courtois *dalam* Sutikno (2018) mengatakan “kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki, dan lain-lain. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin yang bisa menjadi tauladan.

2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Tugas utama seorang pemimpin meliputi melakukan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan orang-orang yang berada di bawahnya. Kreativitas, inisiatif, dan perhatian terhadap interaksi manusiawi sangat penting agar bawahan mau bekerja dengan efektif. Secara rinci, tugas seorang pemimpin organisasi meliputi pengambilan keputusan, menetapkan tujuan dan kebijakan, mengatur struktur organisasi dan penempatan staf, mengoordinasikan kegiatan baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar bagian atau unit, serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nawawi *dalam* Badu & Djafri (2017:54) terdapat 5 fungsi pokok kepemimpinan, diantaranya:

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan

dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif,

sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan”.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Purwanto *Dalam* Sutikno (2018) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan Pengetahuan
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
3. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin.
4. Sifat-sifat Kepribadian Pengikut

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, menjadi nyata bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam kegiatannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan. Karenanya, sebuah tujuan dapat dicapai ketika terjadi harmoni dalam hubungan atau interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan, motivasi untuk mencapai prestasi, kedewasaan, dan keleluasaan dalam interaksi sosial.

2.2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2011), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Menurut Dessler, Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk budaya kerja dan dinamika organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum melibatkan pendekatan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional. Dessler membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 karakteristik, seperti

1. Autocratic, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus memberikan arahan yang jelas dan tahu kapan harus mengerjakan sesuatu.
2. Democratic, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus bisa mengajak anggota grup atau organisasi untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
3. Delegation, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan rasa kebebasan terhadap bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif
2. Gaya Kepemimpinan Refersif
3. Gaya Kepemimpinan Inovatif
4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
5. Gaya Kepemimpinan Motivatif
6. Gaya Kepemimpinan Naratif

2.2.1.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:34) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan
2. Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi
3. Memiliki ketegasan
4. Kemampuan mendengar yang baik dari pemimpin
5. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar bagi seorang pemimpin

2.2.1.6 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan dalam islam sangat dibutuhkan mengingat bahwa islam adalah agama yang Allah SWT ciptakan sangat mulia, sehingga dalam islam dibutuhkan

pemimpin untuk umat manusia demi tercapainya tujuan bersama. Islam juga mengajarkan bahwa dalam memimpin hendaknya pemimpin memiliki kemampuan serta kecakapan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu dunia (Mujahidin, 2016). Kepemimpinan islam merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan islami (Prasetyo, 2014). Pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat islam pada negeri yang mayoritas warganya beragama islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara islam. Sebagaimana dalam Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan umat manusia untuk mencari pemimpin yang adil dan berkompeten, seperti dalam Surah Al-Baqoroh:30.

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Qs. 2:30)

Menurut (Hidayat & Candra, 2017), Ayat ini menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang wewenang atau kekuasaan Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan di muka bumi. Para malaikat pernah menentang kekhalifahan manusia di muka bumi lalu Allah SWT menjelaskan hanya dia yang mengetahui atas pengutusan pemimpin di muka bumi. Kepemimpinan islami dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan sosial yang berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan rakyat ataupun kelompok yang dipimpin. Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa definisi kepemimpinan bukan sesuatu yang sembarang atau sekedar main-main, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh seseorang yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

Kepemimpinan pada zaman para sahabat Rasulullah SAW adalah sebuah fenomena yang mencerminkan kesetiaan yang mendalam terhadap nilai-nilai Islam serta kecakapan dalam mengelola tugas-tugas kepemimpinan. Mereka tidak hanya mengikuti teladan langsung dari Rasulullah dalam berbagai konteks kepemimpinan, tetapi juga mengembangkan sistem-sistem administratif yang kuat untuk memastikan kesejahteraan umat Islam secara menyeluruh. Sebagai contoh, Khalifah Umar bin Khattab menonjol dengan keadilan dan ketegasannya dalam menegakkan hukum Islam, memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil selalu berdasarkan prinsip keadilan untuk kepentingan umat (Ibn Kathir, 2000). Para sahabat juga menunjukkan kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dengan cara mereka mengambil masukan dari berbagai segmen masyarakat sebelum membuat keputusan penting yang dapat mempengaruhi umat secara luas. Pendekatan ini memastikan bahwa kebijakan yang diambil mewakili kepentingan bersama dan memungkinkan partisipasi aktif dari seluruh umat Muslim. Khalifah Uthman bin Affan, misalnya, terkenal dengan kebijaksanaannya dalam mengelola sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan umat (Ibn Sa'ad, 1995).

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam sebuah organisasi atau dalam kehidupan sosial, dan untuk menjadi teladan bagi anggota, mereka harus menunjukkan perilaku yang baik. Dalam Islam, terdapat ajaran tentang Kepemimpinan Islami yang mengarahkan umat untuk mempraktikkan kepemimpinan sesuai dengan prinsip-prinsip agama. Kepemimpinan Islami mencakup konsep seimbang antara dunia dan akhirat, dengan tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada anggota kelompok, tetapi juga pada Allah SWT. Nabi Muhammad SAW diutus sebagai contoh bagi umat Islam dalam menjalankan Kepemimpinan Islami, yang mengutamakan nilai-

nilai Islam dengan tujuan mendapatkan ridho Allah. Kepemimpinan Islami tidak hanya mencapai tujuan-tujuan dunia semata seperti halnya dalam kepemimpinan organisasi umum, tetapi juga bertujuan untuk menegakkan nilai-nilai Islami dalam struktur organisasi. Berbeda dengan kepemimpinan konvensional, Kepemimpinan Islami tidak bersifat absolut atau otoriter, melainkan memiliki karakteristiknya sendiri yang menghormati nilai-nilai Islam. (Muhammad dkk, 2020).

Menurut Dami (2004) syarat-syarat pemimpin ideal yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki inteligensi yang tinggi, memiliki fisik yang kuat, berpengalaman luas, percaya diri, dapat menjadi anggota kelompok, adil dan bijaksana, tegas dan berinisiatif, berkapasitas dalam membuat keputusan, memiliki kestabilan emosi, sehat jasmani dan rohani, serta bersifat prospektif Kemudian Budiman dkk. (2021) menyatakan bahwa setidaknya terdapat beberapa prinsip yang digunakan sebagai acuan kepemimpinan dalam islam dalam hal ini lebih dikenal dengan kepemimpinan islami yaitu amanah, musyawarah, tanggung jawab, dan tidak berat sebelah atau adil..

Jika ditinjau dalam konsep Islam, tugas manusia sebagai pemimpin di bumi ini ialah memakmurkan alam sebagai manifestasi dari rasa syukur manusia kepada Allah dan pengabdian kepada-Nya. Tugas khalifah diberikan kepada setiap manusia. Dalam pelaksanaannya terkandung sikap kebersamaan atau pertanggungjawaban bersama kepada Allah akan memakmurkan alam ini. Konsep ini melahirkan nilai yang sangat penting tentang “pemimpin” dan anggota atau yang dipimpin, serta situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung. Bagi setiap umat ada pemimpin yang dipercayai sehingga mereka dapat membelajarkan tentang kebenaran, kebaikan, dan kemuliaan dengan keteladanannya. Pemimpin harus menjadi penolong, penggerak, pengarah dan

pembimbing anggota organisasi untuk mematuhi kehendak Allah. Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 71.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Yang artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan sebahagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebahagian lainnya. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka ta’at kepada Allah dan rasul-Nya” (QS.9:71).

Selain itu, kepemimpinan dalam Islam serta kinerja juga saling terhubung. menurut Abu-Salih (2015), hubungan antara kepemimpinan dalam Islam dan kinerja menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam tidak hanya memberikan dasar moral untuk kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab, tetapi juga mendorong pencapaian kinerja yang optimal dalam berbagai aspek kehidupan. Kepemimpinan dalam Islam menekankan pentingnya keadilan, integritas, dan pelayanan kepada umat sebagai landasan utama bagi seorang pemimpin. Rasulullah Muhammad SAW memberikan contoh konkret dalam menjalankan kepemimpinannya, baik dalam aspek spiritual maupun administratif, yang menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai dengan mengutamakan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Sebagai contoh, dalam tata kelola ekonomi, Rasulullah menerapkan prinsip-prinsip distribusi yang adil dari kekayaan umat dan mengatur keuangan dengan transparan dan bertanggung jawab. Askari (2008) berpendapat bahwa Dengan mempraktikkan nilai-nilai ini, seorang pemimpin dalam Islam diharapkan mampu menginspirasi umatnya untuk bekerja keras dan bersatu demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar,

menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja yang produktif dan berkesinambungan.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang sebenarnya sederhana namun sulit dilaksanakan dan diterima baik oleh pemberi motivasi maupun penerima motivasi. Hal ini memiliki hubungan erat dengan perilaku manusia dalam mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhannya. Menurut Mcgregour (1960) *dalam* Feliana (2009), Motivasi adalah proses mendorong orang lain untuk bergerak menuju pencapaian tujuan, tanpa memaksa mereka, melainkan dengan membangkitkan semangat mereka.

Robbins (1996: 198) Memberikan definisi motivasi sebagai kemauan atau kemampuan seseorang untuk berupaya keras mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kebutuhan yang perlu dipenuhi.. Untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan, ini tercermin dalam perilaku terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi melibatkan upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Menurut Mangkunegara, (2009: 184) Motivasi kerja dijelaskan sebagai faktor yang mempengaruhi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) Motivasi adalah kombinasi sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu dalam bekerja.

2.2.2.2 Teori Motivasi

Dalam beberapa studi mengenai motivasi, umumnya terdapat dua konsep teori motivasi, yaitu teori klasik dan teori kontemporer. Teori motivasi klasik berkembang

pada tahun 1950-an, termasuk di dalamnya teori hierarki kebutuhan dan teori X dan Y yang diajukan oleh Douglas McGregor. Salah satu teori penting adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Teori X dan Y Douglas Mcgregor

Teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor menggambarkan perspektif yang berbeda terhadap manusia dalam konteks organisasi. (Robbins, 1996). Teori X adalah pandangan tradisional yang menggambarkan perilaku manusia dalam lingkungan kerja yang sudah mapan. Teori ini cenderung melihat sisi negatif manusia dalam organisasi, mengasumsikan bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, menghindari tanggung jawab, dan perlu dipaksa untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Menurut teori X beranggapan bahwa :

1. Secara umum, banyak orang cenderung tidak menyukai pekerjaan, cenderung malas, dan berupaya menghindari tugas. Hal ini merupakan ciri yang melekat pada setiap individu..
2. Karena kurangnya minat terhadap pekerjaan dan kecenderungan malas, manusia sering kali perlu diberi dorongan, pengawasan, pengendalian, bimbingan, bahkan ancaman sanksi atau hukuman agar dapat melakukan upaya dan mencapai tujuan..
3. Umumnya, individu dalam suatu organisasi cenderung menghindari tanggung jawab, memiliki ambisi yang terbatas, sehingga mereka lebih menyukai bimbingan dan arahan.
4. Mayoritas orang menginginkan keamanan dalam berbagai aspek kehidupan.

Teori Y adalah konsep yang berlawanan dengan Teori X, menggambarkan perspektif yang lebih kontemporer terhadap manusia, memandangnya dari segi positif.

Teori Y meyakini bahwa:

1. Secara umum, anggota organisasi cenderung menyukai dan menikmati pekerjaan mereka. Bagi mereka, bekerja seperti bermain atau istirahat, tanpa merasa beban berat..
2. Manusia mampu mengatur diri mereka sendiri sehingga tidak perlu dipantau, dan mereka dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Mereka cenderung memenuhi komitmen mereka sehingga tidak perlu diberi sanksi.
3. Secara umum, manusia dapat belajar dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.
4. Anggota organisasi memiliki kemampuan untuk membuat keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang luas, dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam organisasi dengan kreatif.
5. Dalam lingkungan industri modern, potensi intelektual mereka hanya dimanfaatkan sebagian oleh organisasi..

Dari uraian tersebut, terlihat bahwa teori Y lebih mengutamakan aspek dinamis dengan menyoroti potensi pertumbuhan dan perkembangan individu. Teori ini menekankan pentingnya penyesuaian yang selektif. Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor memberikan penjelasan bahwa pada dasarnya manusia memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Pada dasarnya kedua sisi itu ada dalam setiap individu, hanya ada salah satunya yang paling menonjol, apakah teori X atau teori Y.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam individu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor Internal, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri individu, meliputi:
 1. Keinginan untuk dapat bertahan hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk berkuasa
 5. Keinginan untuk mendapatkan perhatian, dan lain-lain.
- b. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, meliputi:
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan, dan lain-lain.

2.2.2.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.2.5 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi sejatinya sudah ada sejak zaman nabi Muhammad SAW, menurut Ibnu Khatir (2000) Motivasi dalam Islam, sejak zaman Rasulullah SAW, tercermin dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari umat Muslim. Rasulullah bukan hanya seorang pemimpin spiritual, tetapi juga motivator yang mengilhami umatnya untuk berjuang demi kebaikan dan kesejahteraan bersama. Beliau mendorong umat untuk mencari ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu dunia, sebagai bentuk ibadah dan untuk meningkatkan kualitas hidup. Rasulullah mengajarkan bahwa motivasi sejati berasal dari ketakwaan kepada Allah SWT dan keinginan untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Motivasi dalam Islam juga mencakup semangat untuk bertahan dalam menghadapi cobaan dan kesulitan dengan penuh sabar dan keyakinan. Rasulullah memberikan contoh yang luar biasa dalam menghadapi ujian hidup dengan sikap yang tenang dan sabar. Contoh yang paling terkenal adalah kesabaran Nabi Ayyub AS dalam menghadapi ujian kesehatan yang parah, yang menunjukkan betapa pentingnya sikap sabar dalam menghadapi berbagai cobaan dalam kehidupan Ibn Hajar (1996). Dengan demikian, motivasi dalam perspektif Islam bukanlah sekadar dorongan untuk mencapai tujuan duniawi, tetapi juga sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan mencapai kesempurnaan spiritual. Ajaran dan teladan Rasulullah SAW, yang tercatat dalam sumber-sumber agama seperti Al-Qur'an dan hadits, memberikan panduan yang jelas bagi umat Islam untuk menjalani kehidupan dengan

penuh semangat dan motivasi yang berasal dari iman dan ketakwaan kepada Allah SWT.

Didalam perspektif Islam landasan motivasi kerja pada karyawan terdapat dalam Al-Quar'an surat At-Taubah ayat 105 :

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

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan 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)*

Menurut tafsir dari Muhammad Quraish Shihab. (2012) Penjelasan mengenai ayat tersebut adalah bahwa Rasulullah menyampaikan perintah kepada manusia untuk bekerja dan tidak enggan melakukan kebaikan serta menjalankan kewajiban. Allah mengetahui semua tindakan mereka, dan Rasulullah beserta orang-orang Mukmin akan menyaksikan perbuatan-perbuatan tersebut. Perbuatan-perbuatan itu akan dinilai berdasarkan iman, dan akan dihadapkan kepada Allah setelah kematian, yang mengetahui segala yang tampak maupun yang tersembunyi dari amal perbuatan mereka, untuk memberikan balasan sesuai dengan perbuatan mereka.

Motivasi kerja dalam Islam menegaskan bahwa mencari nafkah merupakan bagian dari ibadah, tidak sekadar untuk mengejar gaya hidup hedonis, status, atau kekayaan dengan cara apapun. Dalam Islam, bekerja untuk mencari nafkah tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah melaksanakan ibadah fardhu lainnya. Oleh karena itu, bekerja

untuk mencari nafkah dalam Islam dianggap sebagai tindakan yang istimewa dan mendatangkan berkah.

Dalam konteks kinerja, motivasi yang berasal dari iman dan keyakinan yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Para pemimpin dalam Islam diajarkan untuk memotivasi bawahannya dengan cara yang baik dan mendukung, mengingatkan mereka bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar akan mendatangkan pahala dari Allah SWT. Dalam perspektif ini, kinerja yang optimal adalah hasil dari motivasi yang berakar pada prinsip-prinsip agama yang kuat dan kesadaran spiritual yang tinggi (Al-Ghazalidan dan Abu Hamid, 1998). Motivasi dalam Islam juga melibatkan semangat untuk memberikan manfaat kepada masyarakat dan umat manusia secara luas. Rasulullah mengajarkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan untuk membantu sesama manusia, dengan niat yang tulus, akan memperoleh pahala besar di sisi Allah SWT. Dalam hal ini, motivasi untuk melakukan kebaikan tidak hanya memberikan manfaat duniawi, tetapi juga mendatangkan berkah dan keberkahan dari Allah SWT, yang dapat menguatkan kinerja seseorang dalam berbagai aspek kehidupan.

Dengan demikian, hubungan antara motivasi dan kinerja dalam perspektif Islam sangat terkait dengan niat yang tulus dan kesadaran spiritual yang tinggi. Motivasi yang berasal dari iman dan kecintaan kepada Allah SWT tidak hanya menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi, tetapi juga untuk berkontribusi secara positif dalam masyarakat dan memperoleh keberkahan dari-Nya dalam setiap usaha yang dilakukan.

2.2.3 Displin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan kerja menjadi hal yang sangat signifikan dalam semua aktivitas yang dilakukan manusia, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan hasil pekerjaan. Menurut Bambang Prawiro (1986) *dalam* Farida & Hartano (2016) mengatakan disiplin adalah “ Peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat “.

Pengertian kerja menurut WJS. Poerwadarminta (1986) Menyatakan bahwa kerja adalah "melakukan sesuatu". Oleh karena itu, kedisiplinan kerja adalah aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi atau diterapkan dengan sungguh-sungguh oleh individu dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) dalam Farida & Hartono (2016:42) mengatakan "Kedisiplinan diartikan sebagai karyawan yang selalu hadir dan pulang sesuai waktu, menyelesaikan semua tugas dengan baik, serta patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku."

Hasibuan (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan pelanggarannya dapat berujung pada sanksi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa program kedisiplinan kerja memiliki pentingnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi diartikan sebagai karyawan yang patuh Dia mematuhi semua peraturan di perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak, dan siap menghadapi konsekuensi jika melanggar tugas

dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sikap ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah menciptakan perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan dan inisiatif untuk bertindak secara proaktif, bahkan tanpa perintah langsung dari instruktur atau pimpinan. Kedisiplinan juga bertujuan untuk mengatur tingkah laku agar berjalan harmonis dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan..

Menurut Henry (2004) *dalam* Sinambela (2012) Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai selalu sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aturan-aturan tersebut merupakan panduan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi dapat terpengaruh, tergantung pada tingkat keparahan pelanggarannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diperhatikan unsur unsur dalam usaha pembetulan akan disiplin yaitu :

1. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
2. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib.
4. Penyelidikan yang seksama dari latar belakang tiap peristiwa.
5. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan.

2.2.3.3 Indikator Displin Kerja

Beberapa indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2006) Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

a. Absensi Tenaga Kerja

Absensi tenaga kerja merujuk pada ketidakhadiran karyawan di tempat kerja yang bisa disebabkan oleh berbagai alasan, seperti absen tanpa izin atau izin sakit..

b. Keterlambatan Tenaga Kerja

Keterlambatan tenaga kerja terjadi ketika karyawan datang terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan, yang sering kali menjadi indikasi menurunnya kedisiplinan kerja, bisa disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti kemalasan atau meninggalkan tempat kerja.

c. Perputara Tenaga Kerja

Perputaran tenaga kerja, atau labor turnover, mengacu pada masuk dan keluarnya karyawan dari suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.

d. Seringnya Terjadi Kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam pekerjaan bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kesalahan sistem material atau kerusakan mesin. Namun, jika faktor-faktor tersebut bukan penyebabnya, perlu dilakukan penelitian terhadap karyawan yang bersangkutan.

e. Adanya Pemogokan

Adanya pemogokan menunjukkan ketidakpuasan tenaga kerja, kegelisahan, atau masalah lainnya, yang sering kali mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan.

2.2.3.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Sejatinya disiplin sudah ada sejak zaman Rasulullah, Disiplin kerja dalam Islam, sejak zaman Rasulullah SAW, didasarkan pada prinsip-prinsip yang kuat yang ditegaskan dalam Al-Quran dan teladan langsung dari kehidupan Nabi Muhammad. Al-Quran memberikan panduan yang jelas tentang pentingnya menjalani kehidupan dengan disiplin, baik dalam hal ibadah maupun urusan dunia. Surah Al-Ma'un, misalnya, menekankan bahwa orang yang beriman harus melaksanakan shalat dengan sungguh-sungguh dan tidak melalaikannya (QS. Al-Ma'un: 4-5).

فَوَيْلٌ لِّلْمُصَلِّينَ

Artinya: "Maka kecelakaanlah bagi orang-orang yang shalat", (Qs. Al-Maun:4)

الَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya," (Qs. Al-Maun:5)

Menurut Ash Shiddieqy (2000) Ibadah adalah perilaku menurut, taat, tunduk serta mengikuti. Disiplin kerja pada pandangan Islam merupakan sebuah ibadah yang jika dikerjakan individu dengan dasar menurut, taat, tunduk juga mengikuti. Dengan demikian, disiplin kerja dalam Islam tidak hanya merupakan tuntutan etika kerja yang tinggi, tetapi juga sebagai bagian integral dari pengabdian kepada Allah SWT. Landasan Al-Quran dan teladan Rasulullah mengajarkan umat Islam untuk menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menunaikan setiap tugas dan kewajiban dengan baik serta tidak melupakan kewajiban agama.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi AF: 1996). Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an

dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

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)

Menurut M. Quraish Shihab (2002), Ayat di atas yang artinya adalah kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihatmenasihati supaya menaati kebenaran serta nasihatmenasihati supaya tetap dalam kesabaran. berdasarkan ayat tersebut di atas ulama membagi ajaran agama kepada dua sisi, yakni pengetahuan dan pengamalan. Akidah yang wajib diimani merupakan sisi pengetahuan, sedangkan syariat merupakan sisi pengamalan. atas dasar ini, para ulama memahami alladziina aman dalam arti orang-orang yang memiliki pengetahuan menyangkut kebenaran. puncak kebenaran adalah pengetahuan tentang ajaran agama yang bersumber dari Allah swt. Kalau demikian sifat pertama yang dapat menyelamatkan seseorang dari kerugian adalah pengetahuan tentang kebenaran.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah konsep yang mencakup kewajiban untuk melakukan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab dan ketekunan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan, baik yang bersifat agama maupun dunia, harus dilakukan dengan niat yang tulus dan dilaksanakan dengan disiplin tinggi. Rasulullah Muhammad SAW memberikan teladan yang sempurna dalam hal disiplin, dengan mengatur waktu untuk berbagai aktivitas, seperti ibadah, interaksi sosial, dan tugas-tugas kepemimpinan. Beliau juga mengajarkan umatnya untuk tidak menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan setiap tugas dengan baik.

Dalam konteks kinerja, disiplin kerja yang tinggi dalam Islam diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Disiplin ini juga mencakup ketaatan terhadap aturan-aturan Islam yang mengatur segala aspek kehidupan, termasuk dalam hal menunaikan ibadah, mematuhi hukum-hukum syariat, dan menjalankan tugas-tugas sosial serta ekonomi dengan baik. Dengan mempraktikkan nilai-nilai disiplin ini, umat Islam diyakini dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam berbagai bidang kehidupan.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang optimal di perusahaan atau instansi, maka tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan lebih baik. Kinerja adalah istilah yang umum digunakan dalam manajemen, yang didefinisikan sebagai hasil kerja, pencapaian kerja, dan performa. (Rahadi dan Dedi, 2010:3).

Secara konseptual, kinerja dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan dalam sebuah organisasi, sedangkan kinerja organisasi menggambarkan keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh seluruh entitas organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang erat terkait. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya organisasi yang dikelola dan dilaksanakan oleh karyawan yang bertindak sebagai pelaku utama dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:7) Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian (output) baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang diperoleh

oleh seorang pegawai atau karyawan dalam periode tertentu (biasanya per jam), sesuai dengan tanggung jawabnya di tempat kerja. Istilah ini berasal dari kata "job performance".

Menurut Hasibuan (2019:94) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, ditandai dengan keahlian, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu yang diterapkan. Evaluasi kinerja seorang pegawai atau karyawan dilakukan dengan membandingkan pencapaian atau hasil kerja mereka terhadap standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang mereka emban dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil atau prestasi kerja yang harus diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan perannya di dalam organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal dapat dikarakterisasi sebagai individu yang memiliki keselarasan yang tinggi antara fungsi psikis (mental atau rohani) dan fisik (jasmani). Keselarasan ini membantu individu untuk mempertahankan konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan aset utama yang memungkinkan manusia untuk mengoptimalkan potensinya dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam mendukung individu dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Faktor-faktor tersebut meliputi deskripsi jabatan yang terperinci, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang penuh dengan rasa hormat dan dinamis, peluang karier, serta fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2017:16).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik faktor individu maupun faktor lingkungan saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja. Kedua faktor ini merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi melalui optimalisasi kinerja..

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Evaluasi kuantitas dari seorang pegawai atau karyawan dilakukan berdasarkan pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan mematuhi prosedur, menunjukkan disiplin, dan menerapkan dedikasi. Evaluasi kualitas kerja dari seorang pegawai atau karyawan dilakukan berdasarkan pada seberapa baik hasil pekerjaan memenuhi tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut, serta seberapa

sempurna penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

3. Kerjasama

Kemampuan berkolaborasi merujuk pada kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja secara sinergis dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai efisiensi dan hasil optimal (Mathis, 2006:378)

2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam sejak zaman Rasulullah Muhammad SAW mencerminkan prinsip-prinsip keteladanan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban. Rasulullah Muhammad SAW memberikan teladan yang sangat kuat dalam hal ini, dengan mengelola waktu secara efektif untuk menunaikan ibadah, memberikan nasihat kepada umat, serta memimpin dengan adil dan penuh dedikasi. Beliau juga mengajarkan pentingnya kinerja yang berkualitas, baik dalam urusan agama maupun urusan dunia, sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Dalam praktiknya, Rasulullah Muhammad SAW memberikan teladan yang sangat baik dalam hal kinerja yang efektif. Beliau menunjukkan cara mengelola waktu dengan baik untuk menunaikan ibadah, memberikan nasihat kepada umat, serta menjalankan tugas-tugas kepemimpinan dengan penuh tanggung jawab. Hadits yang mengisahkan bagaimana Rasulullah menjalani kehidupan sehari-hari dengan penuh dedikasi dan ketekunan dalam menunaikan berbagai kewajibannya juga memberikan inspirasi bagi umat Islam dalam memahami konsep kinerja yang baik.

Dengan demikian, kinerja dalam perspektif Islam bukan sekadar tentang mencapai tujuan duniawi, tetapi juga tentang menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap Allah SWT. Prinsip-prinsip yang diajarkan oleh Islam, baik melalui Al-Quran maupun teladan Rasulullah, memberikan landasan yang kuat bagi umat Muslim untuk menjalani kehidupan dengan penuh dedikasi, ketekunan, dan keikhlasan dalam setiap tindakan mereka.

Berdasarkan penjelasan kinerja yang telah dijelaskan di atas, kinerja adalah capaian dengan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan amanah yang sudah diberikan. Al -Qur'an juga menjelaskan mengenai kinerja yaitu pada surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi."

Penjelasan ayat di atas menurut kitab Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir adalah dan firman Allah: Setiap individu akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang mereka lakukan, dan Allah akan menyempurnakan balasan atas amal-amal mereka tanpa ada penzaliman sedikit pun. Artinya, setiap orang akan menerima konsekuensi sesuai dengan amal dan perbuatan yang telah mereka lakukan..

Menurut Tasmara (2002) kinerja dalam perspektif Islam merupakan kegiatan atau upaya secara total dimana didalamnya memberikan semua pikiran, aset dan kemampuannya dalam membuktikan dan memperlihatkan dirinya yang merupakan makhluk Allah yang wajib menaklukan dunia juga memposisikan dirinya menjadi bagian terbaik dalam masyarakat yang juga dapat dikatakan apabila hanya dengan melakukan pekerjaan manusia tersebut mampu memanusiakan dirinya sendiri.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2007 : 135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah terciptanya suatu tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan dan tujuan, tetapi juga dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim.

Menurut Dessler, Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk budaya kerja dan dinamika organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum melibatkan pendekatan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional. Dessler membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 karakteristik , seperti

1. Autocratic, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus memberikan arahan yang jelas dan tahu kapan harus mengerjakan sesuatu.
2. Democratic, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus bisa mengajak anggota grup atau organisasi untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
3. Delegation, yang dimana sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan rasa kebebasan terhadap bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmana Khoirul Amrik (2022) menjelaskan jika kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pr Alfi Putra Trenggalek. Penelitian ini didukung oleh Melianda & Aprillia (2023) hasil penelitian ini juga terdapat bahwa gaya pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mcgregor (1960) dalam Feliana (2009), Motivasi adalah upaya untuk menginspirasi orang lain agar bergerak menuju pencapaian tujuan. Memotivasi berarti

menghidupkan semangat agar orang lain dengan sukarela melakukan tindakan tertentu tanpa ada unsur paksaan.

Robbins (1996: 198) Motivasi dapat didefinisikan sebagai kemauan atau kesiapan seseorang untuk melakukan usaha yang besar dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Perilaku yang terkait dengan pekerjaan merupakan indikator dalam mencapai tujuan dan kebutuhan tersebut. Dengan demikian, unsur motivasi mencakup usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan individu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wirtadipura, (2022) yang dimana menjelaskan bahwa hasilnya yaitu variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini diberi judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Zifa Erika Yeti Mokoagouw, Basri Rakhman (2023) yang dimana hasilnya juga menjelaskan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan Displin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) dalam Farida & Hartono (2016:42) mengatakan “ Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku “.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Ichsan dkk (2020) yang diberi judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan, dengan hasil yaitu

variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, apabila disiplin kerjanya tinggi maka kinerjanya pun akan baik begitupun sebaliknya. Penelitian tersebut telah didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Wau, Samalua W (2021) menjelaskan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Dengan Kinerja

Pegawai

Menurut Robbins (2007:63), seseorang dapat bertindak berdasarkan dorongan dari kecenderungan tertentu, yang berasal dari keyakinan bahwa tindakannya akan menghasilkan konsekuensi yang diinginkan, berdasarkan pada daya tarik dari hasilnya.

Motivasi yang kuat pada karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan kualitas dari proses pekerjaan yang dilakukan (Latief, 2012). Dengan demikian, peningkatan motivasi individu karyawan secara otomatis akan berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya..

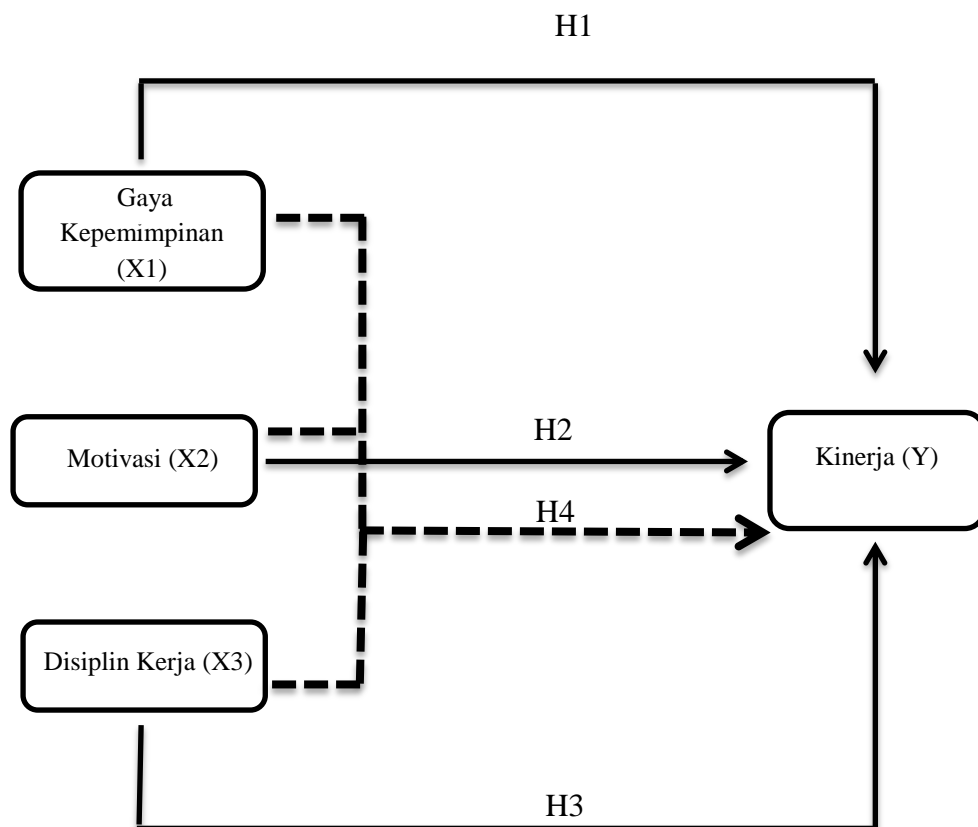
Menurut Mangkunegara *dalam* Khaeruman (2021:7) Definisi kinerja berasal dari istilah job performance. Kinerja merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang diberikan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, biasanya diukur per jam, yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kerja.

Oleh karenanya bisa diambil kesimpulan bahwa sebuah organisasi baik itu dalam pemerintahan ataupun swasta memerlukan peran pemimpin yang aktif kemudian memerlukan peningkatan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silpa P, Saban Echdar (2020) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa ke tiga variable tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja. Jadi ketika adanya peran pemimpin yang baik serta motivasi dan disiplin yang tinggi maka itu akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber Data: Diolah oleh Peneliti Tahun 2024

2.5 Hipotesis

H1 = Diduga gaya kepemimpinan (x1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

H2 = Diduga motivasi (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

H3 = Diduga disiplin kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

H4 = Diduga bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel yang telah ditetapkan atau bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya. Priyono (2008) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah investigasi ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian, fenomena, serta interrelasi di antaranya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menguji model matematis, teori, dan/atau hipotesis yang terkait dengan fenomena yang diamati. Proses pengukuran memiliki peran penting dalam penelitian kuantitatif ini karena dapat memberikan jawaban yang jelas terhadap hubungan kuantitatif yang mendasari fenomena yang diteliti.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini berjumlah 47 orang yang dimana sudah termasuk pada pemimpin instansi.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013: 35), sampel merupakan bagian yang diambil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang relevan. Jika populasi sangat besar dan tidak mungkin bagi peneliti untuk mempelajari seluruh anggota populasi tersebut, maka sampel digunakan sebagai representasi. Dalam konteks ini, karena populasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari kurang dari 100 orang pegawai, peneliti memilih untuk menggunakan sampel sebanyak 47 orang pegawai untuk penelitian ini.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pendekatan ini mengacu pada konsep yang dijelaskan oleh Supriyanto dan Maharani (2013: 36), di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena populasi yang terdiri dari 47 orang pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merujuk kepada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tanggapannya terhadap karakteristik tertentu dengan skala seperti setuju, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert

memungkinkan peneliti untuk membuat peringkat tanggapan tanpa mengetahui besarnya selisih antara satu tanggapan dengan tanggapan lainnya. Penelitian ini melibatkan penyebaran angket atau kuesioner secara online atau offline kepada karyawan sebagai responden.

3.5.2 Data Skunder

Data sekunder adalah informasi tambahan yang digunakan dalam penelitian untuk mendukung analisis dan temuan yang diperoleh. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang sudah ada, seperti yang tersedia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Data ini mencakup informasi seperti profil pegawai, sejarah singkat instansi, visi misi, struktur organisasi, peran pemimpin yang dijabarkan, dan rekapan kehadiran pegawai. Informasi ini penting dalam konteks penelitian karena membantu melengkapi pemahaman terhadap konteks organisasi dan dinamika internalnya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disini untuk memperoleh data yang akurat dan relevan bagi penelitian. disini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan pegawai terkait. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan jelas. Proses wawancara ini mencakup serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada pegawai yang bersangkutan.

2. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun serangkaian pertanyaan yang kemudian disebar kepada

karyawan secara offline atau online. Tujuan dari penggunaan kuisisioner ini adalah untuk menghasilkan data yang jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada karyawan dengan pertanyaan yang berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 38), definisi operasional variabel merujuk pada atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu. Variabel ini telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, variabel-variabel yang termasuk adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan.

Table 3.1
Defini Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Gaya Kepemimpinan	Integritas dan moralitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh 2. Menyangkut akhlak, budi pekerti, susila dn ajaran tentang yang baik dan buruk 	(Hutahaeen, 2021)
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab dengan apa yang dilakukannya. 2. Pemimpin mencegah terjadinya penyimpangan penyimpangan didalam organisasi 	
	Visi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki visi untuk kebaikan organisasi kedepan. 2. Mampu membawa 	

		orang-orang yang dipimpin dengan visinya	
	Kebijaksanaan	Mampu memberikan keputusan yang adil dan bijaksana	
	Keteladanan	1. Memiliki kehormmatan, integritas, dan moralitas sebagai pemimpin. 2. Mampu menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinnya	
	Kemampuan berkomunikasi	1. Memiliki ikatan kuat antara pemimpin dan bawahannya. 2. Mampu membangun komunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.	
Motivasi	Kebutuhan fisiologis	1. keseusain gaji yang diterima 2. memenuhi kecukupan kebutuhan sehari-hari	(Mathis, 2006) (Ardana, 2012)
	Kebutuhan social	1. kerjasama yang baik 2. menjalin hubungan baik antara karyawan	
	Kebutuhan penghargaan	Reward dan pujian	
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pengembangan diri menggunakan kemampuan dan potensi diri secara maksimal	
Disiplin Kerja	Absensi Tenaga Kerja	Tidak hadirnya karyawan ditempat kerja dengan alasan sakit, izin, alpa	(Farida & Hartono, 2016)
	Keterlambatan kerja	1. Karyawan datang terlambat	

		<ul style="list-style-type: none"> 2. karyawan kurang rasa tanggung jawab 3. karyawan malas dan meninggalkan tempat 	
	Sering terjadi kesalahan	Kesalahan yang disebabkan beberapa faktor diluar kendali seperti kerusakan alat dan yang lainnya.	
	Adanya pemogokan	Merasa tidak puas gelisah atau sebagainya dalam lingkungan.	
Kinerja	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 	(Supriyanto & Maharani, 2013) (Mangkunegara, 2011)
	Inisiatif individu	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memiliki inisiatif dan tingkat kreatifitas saat bekerja 2. Ketidak tergantungan terhadap yang lain 	
	Inntegrasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sama dengan yang lain 2. Berkoordinasi terlebih dahulu sbeleum bertindak 3. Merasa sangat perlu adanya evaluasi untuk kebaikan bersama 	

Sumber Data: Diolah oleh Penliti Tahun 2024

3.8. Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:41), skala pengukuran merujuk pada sekumpulan aturan yang digunakan untuk mengukur data dari suatu variabel secara kuantitatif. Peneliti dalam penelitian ini memilih untuk menggunakan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan kondisi sosial. Variabel dikembangkan menjadi indikator, yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun setiap pernyataan dalam kuesioner (Sarjono dan Julianita, 2011, dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Salah satu contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah :

Table 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

3.9. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data terdiri dari dua kegiatan utama, yaitu mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data bertujuan untuk menguraikan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas dan mudah dimengerti oleh peneliti atau pihak lain yang tertarik dengan hasil penelitian. Hal ini dapat dicapai melalui penggunaan statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS versi 26 untuk melakukan analisis data sebagai berikut:

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

3.9.1.1 Uji Validitas

Menurut Puguh (2009), instrumen penelitian yang valid mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut memang valid. Validitas merujuk pada seberapa tepat sebuah instrumen pengukuran dalam mengukur konsep yang sedang diteliti. Sebuah instrumen dianggap sesuai untuk mengukur suatu konsep jika memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas yang rendah menandakan bahwa instrumen tersebut kurang cocok untuk digunakan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, di mana n adalah jumlah sampel. Jika nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , maka data dianggap valid. Penelitian ini menggunakan analisis butir untuk melakukan uji validitas.

Ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid.
2. Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran untuk mengevaluasi kualitas suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang ingin diukur. Keandalan suatu instrumen menunjukkan seberapa akurat hasil pengukuran dari instrumen tersebut, dengan meminimalkan bias atau kesalahan pengukuran. Ini memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu serta di berbagai bagian atau aspek dalam instrumen tersebut.

Menurut Sugiyono (2015), reliabilitas sebuah kuesioner mencerminkan konsistensi dalam jawaban seseorang terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Evaluasi reliabilitas suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Sedangkan reliable adalah kemampuan kuisisioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton mengatakan, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliable.
- 2) Nilai Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliable.
- 3) Nilai Cronbach 0.42 s.d 0.60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliable.
- 5) Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai validitas model regresi sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ini, beberapa uji asumsi klasik yang digunakan mencakup :

3.9.2.1 Uji Normalitas

Menurut Agus (2009), uji distribusi normal adalah prosedur untuk menentukan apakah data yang dimiliki mengikuti distribusi normal, yang diperlukan untuk penggunaan statistik parametrik. Salah satu teknik yang umum digunakan untuk mengevaluasi normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang berguna untuk menilai apakah sampel data berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.9.2.2 Multikolieniritas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas Nugroho menyatakan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas.

3.9.2.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi mengalami ketidaksamaan dalam variansi residual antar pengamat. Ketika variansi residual tetap stabil antar pengamat, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas; sedangkan jika variansi berbeda antar pengamat, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang diinginkan adalah yang homoskedastis, karena ini menunjukkan bahwa data mencerminkan variasi yang seimbang. Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, pola scatterplot model tersebut diperhatikan. Tidak ada indikasi heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik data tidak menunjukkan pola tertentu; (2) titik data tersebar secara merata di atas dan di bawah nilai 0; (3) titik data tidak terkumpul hanya di satu sisi (atas atau bawah saja).

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).

a = Konstanta.

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi.

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = error/variabel pengganggu

3.9.4 Uji Hipotesis

3.9.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel koeficients pada kolom sig. dengan kriteria :

1. Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.9.4.2 Uji f

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Fungsinya adalah untuk mengevaluasi apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F biasanya dilihat dari tabel ANOVA, khususnya dalam kolom "sig." :

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3.9.4.3 Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar proporsi atau persentase dari variasi total dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika menggunakan regresi sederhana, ukurannya adalah R Square. Namun, dalam regresi berganda, ukurannya adalah Adjusted R Square.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profile Perusahaan

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mulai terbentuk sejak diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Propinsi, yang menyebabkan kewenangan Pemerintah Kota Malang semakin bertambah besar dan berdampak pada kelembagaan organisasi Perangkat Daerah Kota Malang, sehingga adanya perubahan struktur organisasi perangkat daerah salah satunya perangkat daerah yang diberi kewenangan di bidang kepegawaian yaitu dengan ditetapkannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2000. Pada Tahun 2017 Dikeluarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang, BKD berubah lagi nama menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

BKPSDM adalah lembaga pemerintahan yang didirikan setelah pelaksanaan otonomi daerah pada tahun 1999. Sebelum otonomi daerah diberlakukan, semua urusan terkait kepegawaian berada di bawah pengawasan pemerintah pusat, sedangkan di tingkat daerah hanya bertanggung jawab atas administrasi kepegawaian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah pusat. BKPSDM memiliki beberapa divisi, termasuk kesekretariatan, perencanaan dan keuangan, umum dan kepegawaian,

mutasi (termasuk mutasi dan promosi, kepangkatan dan pemberhentian, serta formasi dan pengadaan), penilaian kinerja dan penghargaan (meliputi penghargaan dan disiplin, pengelolaan data dan informasi, serta penilaian dan evaluasi kinerja), serta pengembangan kompetensi dan fasilitas profesi (yang mencakup pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta penyediaan fasilitas profesi).

4.1.2 Visi dan Misi BKPSDM Kota Malang

Visi dan Misi BKPSDM Pemerintah Kota Malang

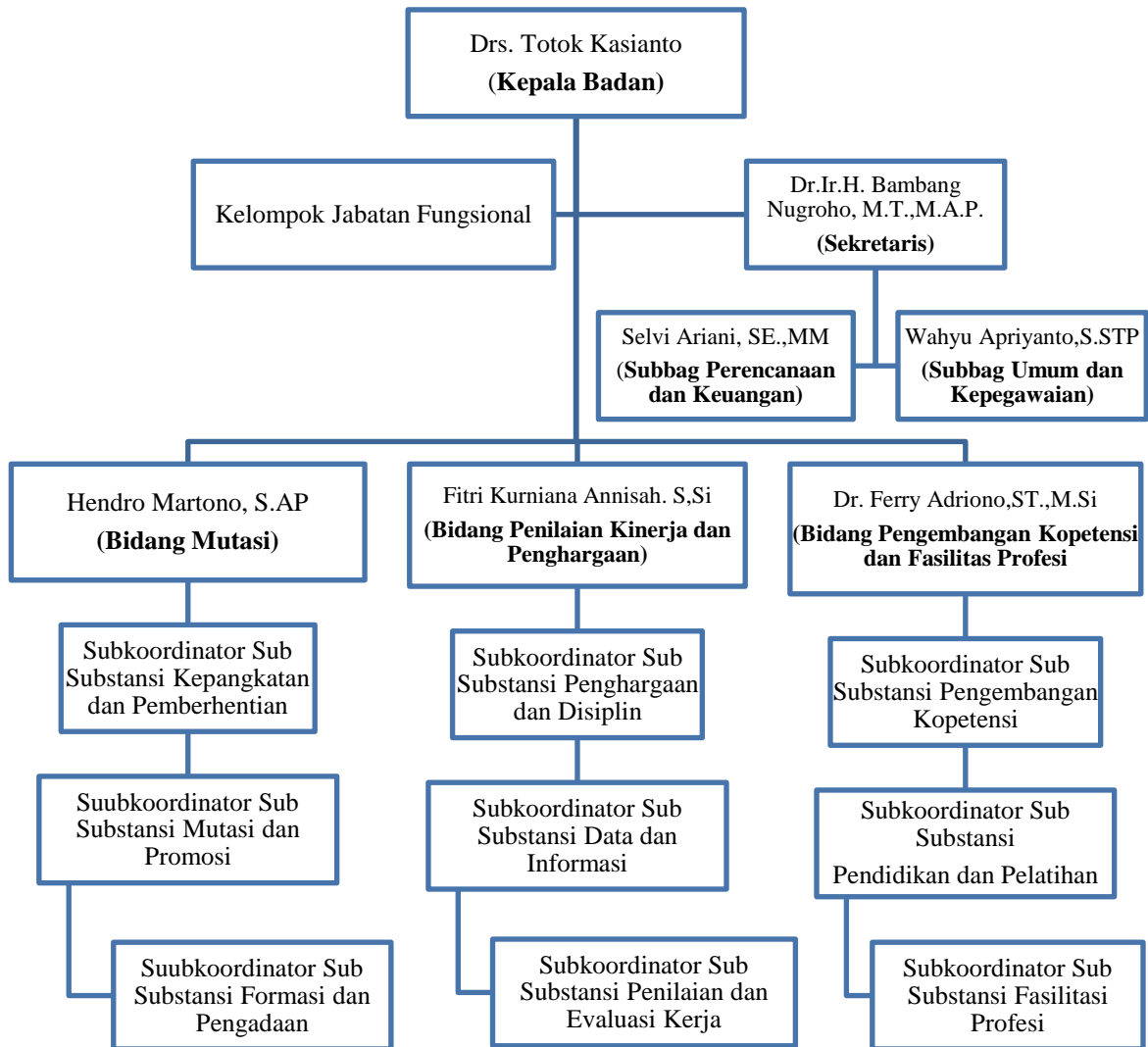
- Visi
 - a. “Malang Bermartabat” Hakekat Bermartabat: Perwujudan dan Implementasi dari Kewajiban dan Tanggung Jawab Manusia Sebagai Khalifah, Kepada Masyarakat yang Dipimpin. Bermartabat Merujuk Pada Sebuah Nilai Harga Diri Kemanusiaan, yang Memiliki Arti Kemuliaan.
 - b. ”Baladun Thoyibatun Wa Robbun Ghofur” : Tercipta Situasi, Kondisi, Tatanan Dan Karakter Yang Mulia Bagi Kota Malang Beserta Segenap Masyarakatnya
 - c. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel
 - d. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang professional
 - e. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas
- Misi
 - a. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, kesehatan dan layanan dasar lainnya bagi semua warga.
 - b. Mewujudkan kota produktif dan berdaya saing berbasis ekonomi kreatif, keberlanjutan dan keterpaduan.

- c. Mewujudkan kota yang rukun dan toleran berazaskan keberagaman dan keberpihakan terhadap masyarakat rentan dan gender.
- d. Memastikan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah yang tertib hukum, profesional dan akuntabel.
- e. Meningkatnya Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian dengan indikator sasaran
- f. Mewujudkan penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator sasaran
- g. Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian dengan indikator sasaran
- h. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur dengan indikator sasaran

Struktur Organisasi Pemerintah Kota Malang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, disebutkan bahwa BKPSDM adalah lembaga daerah yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah. BKPSDM dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertugas di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang



Sumber: Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang Diolah oleh peneliti tahun 2024

4.1.3 Karakteristik Responden

Studi ini melibatkan 47 responden, yang diberi deskripsi berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan/golongan. Informasi mengenai karakteristik responden didasarkan pada tanggapan mereka terhadap kuesioner yang disampaikan. Lampiran ini memuat temuan identifikasi lengkap

terhadap karakteristik responden, serta penjelasan rinci mengenai hasil penelitian berdasarkan data yang terkumpul.

4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	24	51 %
Perempuan	23	49 %
Jumlah	47	100 %

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki memiliki presentase sebesar 51%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki presentase sebesar 49%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak dari responden dengan berjenis kelamin perempuan.

4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lamanya pegawai bekerja disajikan didalam tabel berikut.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
4 - 6 Tahun	3	6 %
7 – 9 Tahun	4	9 %
> 10 Tahun	40	85 %
Jumlah	47	100 %

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan lama bekerjanya selama 4-6 tahun memiliki presentase sebesar 6 %, kemudian diikuti oleh responden

dengan lama bekerjanya selama 7 – 9 tahun dengan presentase sebesar 9 %, kemudian responden dengan lama bekerjanya >10 tahun memiliki presentase sebesar 85 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja > 10 tahun memiliki jumlah yang banyak dari yang lainnya.

4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan

Distribusi responden berdasarkan jabatan/golongan disajikan didalam tabel berikut.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
Golongan II	9	19 %
Golongan III	30	63 %
Golongan IV	8	18 %
Jumlah	47	100 %

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang jabatan/golongannya merupakan golongan II memiliki presentase sebesar 19 %, kemudian responden yang golongan III memiliki presentase 63 %, dan responded golongan IV memiliki presentase sebesar 18 %. Dapat disimpulkan bahwa responden yang jabatan/golongannya yaitu golongan III memiliki jumlah yang lebih banyak dari yang lainnya.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diidentifikasi menggunakan 10 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator X1	Skala Pengukuran										Rata – Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	GK 1	0	0	0	0	0	0	16	34 %	31	66 %	4,66
2.	GK 2	0	0	0	0	0	0	20	43 %	27	57 %	4,57
3.	GK 3	0	0	0	0	0	0	20	43 %	27	57 %	4,57
4.	GK 4	0	0	0	0	0	0	19	40 %	28	60 %	4,60
5.	GK 5	0	0	0	0	0	0	23	49 %	24	51 %	4,51
6.	GK 6	0	0	0	0	0	0	21	45 %	26	55 %	4,55
7.	GK 7	0	0	0	0	0	0	23	49 %	24	51 %	4,51
8.	GK 8	0	0	0	0	0	0	15	32 %	32	68 %	4,68
9.	GK 9	0	0	0	0	1	2%	17	36 %	29	62 %	4,60
10.	GK 10	0	0	0	0	1	2%	23	49 %	23	49 %	4,47

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut.

1. Pada item GK.1, menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral terhadap pernyataan "Pimpinan memiliki integritas yang menyangkut mutu, sifat, dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh". Sebanyak 16 responden mengatakan setuju, dan 31 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 66%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,66.
2. Pada item GK.2, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 20 responden mengatakan setuju, dan 27 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan "Pimpinan mengajarkan tentang akhlak, budi pekerti, susila, dan ajaran tentang yang baik dan buruk". Sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,57.

3. ada item pertanyaan ketiga, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 20 responden mengatakan setuju, dan 27 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "Pimpinan memiliki tanggung jawab dengan apa yang dilakukannya". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,57.
4. Pada item pertanyaan keempat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 19 responden mengatakan setuju, dan 28 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "Pimpinan selalu mencegah terjadinya penyimpangan di dalam instansi/organisasi". Sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,60.
5. Pada item pertanyaan kelima, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 23 responden mengatakan setuju, dan 24 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "Pimpinan memiliki visi untuk kebaikan instansi/organisasi". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,51.
6. Pada item pertanyaan keenam, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau kurang setuju. Sebanyak 21 responden mengatakan setuju, dan 26 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "pimpinan mampu memberikan keputusan yang adil dan bijaksana dalam memimpinya". Sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,55.

7. Pada item pertanyaan ketujuh, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 23 responden mengatakan setuju, dan 24 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "pimpinan mampu merespons terhadap kebutuhan bawahannya". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,5151.
8. Pada item pertanyaan kedelapan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 15 responden mengatakan setuju, dan 32 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "pimpinan mampu menjadi contoh bagi orang yang dipimpinnya". Sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,68.
9. Pada item pertanyaan kesembilan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 17 responden mengatakan setuju, dan 29 responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "di dalam organisasi antara pimpinan dan bawahannya memiliki ikatan yang kuat". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,60..
10. Pada pertanyaan kesepuluh, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "pimpinan mampu membangun komunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata jawaban responden untuk item ini adalah 4,47.

4.1.4.2 Variabel Motivasi (X2)

Dalam penelitian ini, motivasi diidentifikasi menggunakan 10 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Distribusi Variabel Motivasi

No	Indikator X2	Skala Pengukuran										Rata – Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	MO. 1	0	0	0	0	1	2,1%	29	61,7%	17	36,2%	4,34
2.	MO. 2	0	0	0	0	2	4,3%	23	48,9%	22	46,8%	4,43
3.	MO. 3	0	0	0	0	1	2,1%	20	42,6%	26	55,3%	4,53
4.	MO. 4	0	0	0	0	2	4,3%	23	48,9%	22	46,8%	4,43
5.	MO. 5	0	0	0	0	1	2,1%	29	61,7%	17	36,2%	4,34
6.	MO. 6	0	0	0	0	1	2,1%	26	55,3%	20	42,6%	4,40
7.	MO. 7	0	0	0	0	1	2,1%	23	48,9%	23	48,9%	4,47
8.	MO. 8	0	0	0	0	2	4,3%	29	61,7%	16	34,0%	4,30
9.	MO. 9	0	0	0	0	2	4,3%	31	66,0%	14	29,8%	4,26
10.	MO. 10	0	0	0	0	1	2,1%	24	51,1%	22	46,8%	4,45

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

1. Pada item MO. 1, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "saya menerima gaji sesuai dengan yang telah ditetapkan". Dengan hasil distribusi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,34.
2. Pada item MO. 2, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Dua responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju,

dan 22 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "gaji atau bonus yang saya terima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari". Dengan pola distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,43.

3. Pada item MO. 3, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 26 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "dalam menyelesaikan pekerjaan, terjalin kerjasama yang baik antar karyawan". Dengan hasil distribusi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,53..
4. Pada item MO. 4, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Dua responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "terdapat hubungan yang baik antar pegawai dan tidak terjadi perpecahan". Dengan pola distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,43.
5. Pada item MO. 5, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "ketika kinerja baik akan mendapatkan reward dan pujian baik dari pimpinan, ataupun rekan kerja". Dengan hasil distribusi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,34.

6. Pada item MO. 6, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 20 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "selama bekerja, harapannya dapat melakukan pengembangan diri menggunakan kemampuan dan potensi diri secara maksimal". Dengan pola distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,40.
7. Pada item pertanyaan MO. 7, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 23 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "fasilitas yang diberikan dalam bekerja dapat mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan". Dengan hasil distribusi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,47.
8. ada item pertanyaan MO. 8, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Dua responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju, dan 16 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "pihak instansi menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman". Dengan pola distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,30.

9. Pada item pertanyaan MO. 9, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Dua responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju, dan 14 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "saya merasa perhatian pemimpin memberikan dampak yang mampu memperlancar kinerja". Dengan hasil distribusi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan tersebut. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,26.

10. Pada item pertanyaan MO. 10, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Satu responden menyatakan netral, 24 responden menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa "adanya dukungan antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja". Dengan pola distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Skor rata-rata responden untuk item ini adalah 4,45.

4.1.4.3 Variabel Disiplin Kerjaa (X3)

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diidentifikasi menggunakan 11 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini..

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Displin Kerja

No	Indikator X3	Skala Pengukuran										Rata – Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	DK. 1	11	23,4%	8	17,0%	21	44,7%	5	10,6%	2	4,3%	3,45
2.	DK. 2	11	21,3%	9	19,1%	21	44,7%	4	8,5%	2	4,3%	3,49
3.	DK. 3	12	25,5%	7	14,9%	20	42,6%	7	14,9%	1	2,1%	3,47
4.	DK. 4	10	21,3%	10	21,3%	19	40,4%	7	14,9%	1	2,1%	3,45
5.	DK. 5	14	29,8%	6	8,5%	21	44,7%	6	12,8%	0	0	3,60
6.	DK. 6	13	25,5%	12	21,3%	19	40,4%	3	6,4%	0	0	3,74
7.	DK. 7	0	0	3	6,4%	19	40,4%	21	44,7%	4	8,5%	3,55
8.	DK. 8	0	0	2	4,3%	16	34,0%	23	48,9%	6	12,8%	3,70
9.	DK.9	0	0	2	4,3%	18	38,3%	14	29,8%	1 3	27,7%	3,81
10.	DK.10	0	0	3	6,4%	18	38,3%	14	29,8%	1 2	25,5%	3,74
11.	DK.11	0	0	2	4,3%	16	34,0%	16	34,0%	1 3	27,7%	3,85

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

1. Pada item pertanyaan DK. 1, sebanyak 11 responden mengatakn sangat tidak setuju, 8 responden mengatakan tidak setuju, 21 responden mengatakan netral, 5 responden mengatakan setuju, 2 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya sering datang terlambat dari waktu masuk kantor yang sudah ditetapkan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,45.
2. Pada item pertanyaan DK. 2, sebanyak 11 responden mengatakn sangat tidak setuju, 9 responden mengatakan tidak setuju, 21 responden netral, 4 responden mengatakan setuju, 2 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya merasa, saya memiliki

kurang rasa tanggung jawab dari tugas yang telah diberikan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,49.

3. Pada item pertanyaan DK. 3, sebanyak 12 responden mengatakn sangat tidak setuju, 8 responden mengatakan tidak setuju, 20 responden mengatakan netral, 6 responden mengatakan setuju, 1 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya sering meninggalkan tempat atau ruangan tanpa keperluan yang jelas ketika sedang bekerja”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,47.
4. Pada item pertanyaan DK. 4, sebanyak 12 responden mengatakn sangat tidak setuju, 7 responden mengatakan tidak setuju, 20 responden mengatakan netral, 7 responden mengatakan setuju, 1 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “terjadinya kerusakan alat, atau website eror, dan hal – hal lainnya diluar kendali saya dapat menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,45.
5. Pada item pertanyaan DK. 5, sebanyak 14 responden mengatakn sangat tidak setuju, 6 responden mengatakan tidak setuju, 21 responden mengatakan netral, 6 responden mengatakan setuju, 0 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya sering melakukan kesalah baik besar/kecil dalam proses menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,60.

6. Pada item pertanyaan DK. 6, sebanyak 13 responden mengatakn sangat tidak setuju, 12 responden mengatakan tidak setuju, 19 responden mengatakan netral, 3 responden mengatakan setuju, 0 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang kurang setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya merasa tidak puas, gelisah, atau sebagainya dalam lingkungan instansi”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,74.
7. Pada item pertanyaan DK. 7, sebanyak 0 responden mengatakn sangat tidak setuju, 3 responden mengatakan tidak setuju, 19 responden mengatakan netral, 21 responden mengatakan setuju, 4 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang mengatakan setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya merasa sifat pemimpin mampu meningkatkan disiplin kerja”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,55.
8. Pada item DK. 8, sebanyak 0 responden mengatakn sangat tidak setuju, 2 responden mengatakan tidak setuju, 16 responden mengatakan netral, 23 responden mengatakan setuju, 6 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang mengatakan setuju dalam pernyataan ini yang berupa “saya merasa balas jasa yang diberikan membuat pegawai puas dan cinta terhadap pekerjaannya”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,70.
9. Pada item DK. 9, sebanyak 0 responden mengatakn sangat tidak setuju, 2 responden mengatakan tidak setuju, 18 responden mengatakan netral, 13 responden mengatakan setuju, 14 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas

dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang setuju, jika digabungkan jumlah responden yang setuju dengan pernyataan ini berjumlah 27 responden. Pernyataan ini yang berupa “saya merasa reward atau pujian yang diberikan dapat meningkatkan disiplin kerja”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,81.

10. Pada item DK. 10, sebanyak 0 responden mengatakn sangat tidak setuju, 3 responden mengatakan tidak setuju, 18 responden mengatakan netral, 14 responden mengatakan setuju, 12 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang setuju, jika digabungkan jumlah responden yang setuju dengan pernyataan ini berjumlah 26 responden, pernyataan ini yang berupa “saya merasa pengawasan yang dilakukan instansi sudah tepat”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,74.

11. Pada item DK. 11, sebanyak 0 responden mengatakn sangat tidak setuju, 2 responden mengatakan tidak setuju, 16 responden mengatakan netral, 16 responden mengatakan setuju, 13 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pernyataan ini lebih banyak responden yang setuju, jika digabungkan jumlah responden yang setuju dengan pernyataan ini berjumlah 29 responden, pernyataan ini yang berupa “saya selalu siap untuk memperbaiki jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 3,85.

4.1.4.4 Variabel Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, kinerja diidentifikasi menggunakan 10 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini..

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Kinerja

No	Indikator Y	Skala Pengukuran										Rata – Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	KIN. 1	0	0	0	0	0	0	25	53,2%	22	46,8%	4,47
2.	KIN. 2	0	0	0	0	0	0	29	61,7%	18	38,3%	4,38
3.	KIN. 3	0	0	0	0	0	0	20	42,6%	27	57,4%	4,57
4.	KIN 4	0	0	0	0	0	0	21	44,7%	26	55,3%	4,55
5.	KIN. 5	0	0	0	0	0	0	26	55,3%	21	44,7%	4,45
6.	KIN. 6	0	0	0	0	0	0	23	48,95%	24	51,1%	4,51
7.	KIN. 7	0	0	0	0	0	0	23	48,9%	24	51,1%	4,51
8.	KIN. 8	0	0	0	0	0	0	28	59,6%	19	40,4%	4,40
9.	KIN. 9	0	0	0	0	0	0	25	53,2%	22	46,8%	4,47
10.	KIN 10	0	0	0	0	0	0	24	51,1%	23	48,9%	4,49

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

1. Pada item pertanyaan KIN. 1, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 25 responden mengatakan setuju, dan 22 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,47.
2. Pada item pertanyaan KIN. 2, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 29 responden mengatakan setuju, dan 18 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju

mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,38.

3. Pada item KIN. 3, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 20 responden mengatakan setuju, dan 27 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang sangat setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,57.
4. Pada item pertanyaan KIN. 4, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 21 responden mengatakan setuju, dan 26 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang sangat setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “dalam bekerja, saya tidak ketergantungan terhadap yang lain”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,55.
5. Pada item KIN. 5, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 26 responden mengatakan setuju, dan 21 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,45.
6. Pada item KIN. 6, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 23 responden mengatakan setuju, dan 24 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang mengatakan sangat

setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “ketika saya diberi perintah, maka saya berkordinasi terlebih dahulu”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,51.

7. Pada item KIN. 7, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 23 responden mengatakan setuju, dan 24 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang mengatakan sangat setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya merasa perlu adanya evaluasi yang tujuannya untuk kebaikan bersama”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,51.
8. Pada item KIN. 8, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 28 responden mengatakan setuju, dan 19 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya merasa selalu bekerja sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,40.
9. Pada item KIN. 9, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 25 responden mengatakan setuju, dan 22 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya merasa memanfaatkan sumber daya yang ada didalam instansi”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,47.
10. Pada item KIN. 10, sebanyak 0 responden mengatakan sangat tidak setuju, 0 responden mengatak tidak setuju, 0 responden mengatakan netral, 24 responden

mengatakan setuju, dan 23 responden mengatakan sangat setuju. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju mengenai pernyataan ini, pernyataan ini berupa “saya selalu menjaga dan merawat fasilitas kantor”. Dengan skor rata – rata responden sebesar 4,49.

4.1.5 Analisis Data

4.1.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Puguh (2009), Instrumen penelitian yang valid mengacu pada alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diandalkan. Validitas mengindikasikan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur konsep yang sedang diteliti secara tepat. Kevalidan suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen tersebut sesuai untuk mengukur suatu konsep jika tingkat validitasnya tinggi. Sebaliknya, validitas rendah menunjukkan bahwa instrumen tersebut kurang tepat untuk digunakan dalam konteks tertentu..

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel berdasarkan derajat kebebasan ($df = n-2$), di mana n merupakan jumlah sampel. Jika nilai rhitung lebih besar daripada rtabel, maka data dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item.

Ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid.
2. Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

Hasil uji validitas pada penelitian ini di sajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK.1	0,658	0,2429	0,000	Valid
	GK.2	0,737		0,000	Valid
	GK.3	0,751		0,000	Valid
	GK.4	0,515		0,000	Valid
	GK.5	0,745		0,000	Valid
	GK.6	0,662		0,000	Valid
	GK.7	0,691		0,000	Valid
	GK.8	0,586		0,000	Valid
	GK.9	0,499		0,000	Valid
	GK.10	0,546		0,000	Valid
Motivasi (X2)	M.1	0,497		0,000	Valid
	M.2	0,721		0,000	Valid
	M.3	0,670		0,000	Valid
	M.4	0,509		0,000	Valid
	M.5	0,562		0,000	Valid
	M.6	0,510		0,000	Valid
	M.7	0,530		0,000	Valid
	M.8	0,596		0,000	Valid
	M.9	0,653		0,000	Valid
	M.10	0,581		0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	D.1	0,713		0,000	Valid
	D.2	0,790		0,000	Valid
	D.3	0,785		0,000	Valid
	D.4	0,790		0,000	Valid
	D.5	0,913		0,000	Valid
	D.6	0,778		0,000	Valid
	D.7	0,469		0,001	Valid
	D.8	0,655		0,000	Valid
	D.9	0,843		0,000	Valid
	D.10	0,901		0,000	Valid
	D.11	0,814	0,000	Valid	
Kinerja (Y)	K.1	0,579	0,000	Valid	
	K.2	0,534	0,000	Valid	
	K.3	0,678	0,000	Valid	
	K.4	0,640	0,000	Valid	
	K.5	0,547	0,000	Valid	
	K.6	0,522	0,000	Valid	
	K.7	0,444	0,002	Valid	
	K.8	0,485	0,001	Valid	
	K.9	0,501	0,000	Valid	
	K.10	0,596	0,000	Valid	

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Dapat disimpulkan dari keterangan tabel 4.8 di atas bahwasannya hasil dari uji validitas terhadap item pada variable X1,X2,X3,dan Y menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2429). Selain itu nilai signifikansi (P Value) dari masing – masing item pada variable X1,X2,X3,dan Y mendapatkan hasil $<0,05$, sehingga seluruh item pada pernyataan ini dapat dinyatakan Valid.

4.1.5.1.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2015), Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap pernyataan tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengevaluasi reliabilitas suatu instrumen, kita membandingkan nilai rhitung dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dianggap reliabel.

Sedangkan reliabilitas adalah kemampuan kuesioner untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton menjelaskan bahwa jika skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan interval yang sama, maka alpha Cronbach dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliable.
- 2) Nilai Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliable.
- 3) Nilai Cronbach 0.42 s.d 0.60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliable.
- 5) Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,837	Sangat reliable
Motivasi (X2)	0,785	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,931	Sangat Reliable
Kinerja (Y)	0,747	Reliable

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Dari tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa, variable X1 memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar $0,837 > 0,60$, yang artinya variable X1 dapat dinyatakan reliable. Dan variable X1 ini bisa dinyatakan sangat reliable karena berada di reng antara Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable.

Pada variable X2, Nilai Cronbach Alpha yaitu $0,785 > 0,60$, yang artinya Variabel X2 dapat dinyatakan Reliabel. Kemudian Variabel X3 memiliki hasil nilai Cronbach Alpha sebesar $0,931 > 0,60$. Yang artinya Variabel X3 dapat dinyatakan Reliabel, Variabel X3 bisa juga dikatakan sangat reliable karena berada di reng antara Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable.

Sedangkan untuk variable Y, memiliki hasil Nilai Cronbach Alpha sebesar $0,747 > 0,60$. Yang artinya bahwa variable Y dapat dikatakan Reliabe. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini sudah bisa dikatakan Reliabel.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengevaluasi validitas dari sebuah model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi, langkah awal yang dilakukan adalah uji asumsi klasik.

4.1.6.1 Uji Normalitas

Menurut Agus (2009), Uji distribusi normal digunakan untuk menentukan apakah data kita mengikuti distribusi normal, yang penting untuk menggunakan statistik parametrik. Salah satu cara untuk mengidentifikasi masalah normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini membantu menentukan apakah sampel kita berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Uji Normalitas pada penelitian ini akan disajikan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2

Uji Normalitas Metode One-Sample Kolmogorov Sirmnov Monte Carlo

		Unstandardized Residual	
N		47	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,06681866	
Most Extreme Differences	Absolute	,110	
	Positive	,110	
	Negative	-,050	
Test Statistic		,110	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,587 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,574
		Upper Bound	,599

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Gambar di atas merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan kriteria nilai signifikan atas monte carlo (2 – tailed). Metode Monte Carlo merupakan metode pengujian normalitas data dengan menggunakan pengembangan sistematis yang memanfaatkan bilangan acak. Tujuan dilakukannya Monte Carlo adalah untuk melihat distribusi data yang telah diuji dari sampel yang bernilai acak atau nilainya dianggap terlalu extream.

Pada gambar 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas dengan metode monte carlo mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,587, yang dimana berarti bahwa hasil uji normalitas $0,587 > 0,05$ yang artinya dapat dikatakan bahwa residualnya berdistribusi normal.

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinearitas yang signifikan antara variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas menggunakan metode Tolerance & VIF. Metode ini umum digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel yang tersedia:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,822	1,217
Motivasi (X2)	0,590	1,695
Disiplin Kerja (X3)	0,687	1,455

Sumber Data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Dalam uji multikolinearitas dengan menggunakan metode Tolerance & VIF memiliki beberapa kriteria tertentu, diantaranya yaitu jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ maka berkesimpulan tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai Tolerance $< 0,100$ dan VIF $> 10,00$ maka terjadi gejala multikolinearitas.

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas pada variable X1 memiliki nilai Tolerance sebesar $0,822 (> 0,100)$ dan VIF $1,217 (< 10,00)$, untuk variable X2 memiliki nilai Tolerance sebesar $0,590 (> 0,100)$ dan VIF $1,695 (< 10,00)$, dan untuk variable X3 memiliki nilai Tolerance $0,687 (> 0,100)$ dan VIF $1,455 (< 10,00)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena ke 3 variabel memiliki nilai tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$.

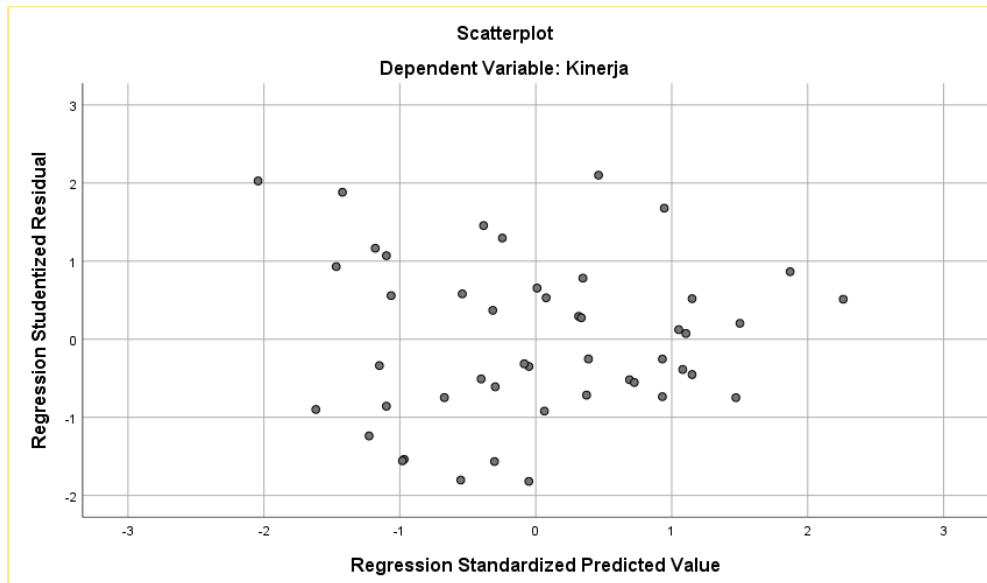
4.1.6.3 Uji Heteroskedisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidakseimbangan varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat lain dalam model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual tidak konsisten, sedangkan homoskedastisitas mengindikasikan bahwa varians residual tetap stabil antara pengamat yang berbeda.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola;
- 2) titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0;
- 3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedisitas Metode Sactterplot



Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik scatterplot tersebut memiliki tampilan yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, grafik scatterplot menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan titik grafik tersebut tidak menyabr di satu area saja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda. Regresi berganda mengacu pada penggunaan sebuah persamaan regresi yang melibatkan satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Dalam konteks ini, analisis regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari variabel bebas seperti Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y).

Gambar 4.4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,094	5,338		4,326	,000
	Gaya Kepemimpinan	,277	,108	,321	2,558	,014
	Motivasi	,043	,129	,049	,332	,742
	Disiplin Kerja	,180	,046	,533	3,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan gambar di atas model regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut: $Kinerja (Y) = 23,094 + 0,277 + 0,043 + 0,180$. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 23,094 maka dapat diartikan jika variable independen (X1, X2, X3) bernilai konstan (0) maka variable dependen (Kinerja Karyawan) bernilai 23,094
2. Nilai koefisien regresi pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif (+) sebesar 0,277 maka dapat diartikan bahwa apabila variable Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat maka variable Kinerja (Y) juga akan meningkat begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien pada variable Motivasi (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,043 maka bisa diartikan jika variable Motivasi (X2) meningkat maka variable Kinerja (Y) juga akan meningkat, dan begitupun sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi pada variable Disiplin Kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0,180 maka bisa diartikan jika variable Disiplin Kerja (X3) meningkat maka variable Kinerja (Y) akan meningkat, dan sebaliknya.

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Uji Parsial (T)

Uji ini dipergunakan untuk menguji sebuah hipotesis dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi berganda. Uji T digunakan untuk menguji secara terpisah masing-masing variabel. Kriteria hasil Uji T:

1. Jika propabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variable independent (X_1, X_2, X_3) terhadap variable dependent (Kinerja (Y)) secara parsial.
2. Jika propabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara variable independent (X_1, X_2, X_3) terhadap variable dependent (Kinerja (Y)) secara parsial

Gambar 4.5

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,094	5,338		4,326	,000
	Gaya Kepemimpinan	,277	,108	,321	2,558	,014
	Motivasi	,043	,129	,049	,332	,742
	Disiplin Kerja	,180	,046	,533	3,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

H 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, untuk hipotesis pertama mengenai pengaruh X_1 terhadap Y, ditemukan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 23,094 + 0,277X_1$. Dari persamaan regresi tersebut, koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1)

memiliki nilai positif, dan nilai signifikansi variabel X1 terhadap Y adalah 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 yang menggambarkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yaitu Kinerja. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini dapat diterima, karena nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.

H 2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut, untuk hipotesis kedua mengenai pengaruh X2 terhadap Y, terdapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 23,094 + 0,43X_2$. Dari persamaan regresi tersebut, koefisien untuk variabel motivasi (X2) memiliki nilai positif, namun nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,742. Dengan nilai signifikansi sebesar ini, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yang mencerminkan Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yaitu Kinerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa H2 dalam penelitian ini tidak dapat diterima, karena nilai signifikansi $0,742 > 0,05$.

H 3: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut, untuk hipotesis ketiga mengenai pengaruh X3 terhadap Y, terdapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 23,094 + 0,180X_3$. Dari persamaan regresi tersebut, koefisien untuk variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai positif, dan nilai signifikansi variabel X3 terhadap Y (Kinerja) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X3 yang mencerminkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yaitu Kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini dapat diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.1.8.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji sebuah hipotesis dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji F bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F ditampilkan dalam tabel ANOVA dengan mengacu pada nilai signifikansi (sig.):

1. Jika nilai probabilitas (sig.) $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas (sig.) $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 4.6

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,777	3	52,259	11,436	,000 ^b
	Residual	196,500	43	4,570		
	Total	353,277	46			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

H 4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (motivasi), dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yaitu

kinerja. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini dapat diterima, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Uji ini dimaksudkan untuk menentukan persentase atau bagian dari variasi total dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika analisis yang dilakukan menggunakan regresi sederhana, metrik yang digunakan adalah R Square. Namun, jika menggunakan regresi berganda, yang dipakai adalah Adjusted R Square.

Gambar 4.7

Hasil Uji Adjust R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,405	2,138

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26,
Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), secara simultan adalah 40,5%. Sisanya, sebesar 59,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil

Bersumber pada hasil pembahasan yang sudah dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja

adalah variable terikat. Maka dapat di ditarik kesimpulan dari analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variable Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang diperoleh $Y = 23,094 + 0,277X_1$. Dari persamaan regresi tersebut bahwa koefisien nilai pada variable gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif dan nilai signifikansi variable X_1 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja) adalah 0,014 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variable X_1 yang diwakilkan oleh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Selain itu penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirtadipura (2022), Rahmana (2022), Melianda dkk (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H_1 penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa semakin baik atau tinggi aktivitas kepemimpinan yang dijalankan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karena aktivitas kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin yang mempuni dibidangnya. selain itu kedewasaan berfikir dan komunikasi yang baik menjadi faktor pendukung yang menjadikan aktivitas kepemimpinan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam Islam, kemampuan yang disebut "mumpuni" dapat diartikan sebagai "fathonah". Fathonah adalah sifat yang ditekankan dalam ajaran agama dan merupakan salah satu atribut yang harus dimiliki oleh para rasul, yang mencakup arti kebijaksanaan dan kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan menghadapi tantangan. Dalam Al Qur'an, Surah Al Baqarah ayat 269, Allah menjelaskan.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

artinya : Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang alquran dan as sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-NYA. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran. (Qs.2:269)

Berdasarkan penafsiran dari Tafsir Al Mukhtasar di Markaz Tafsir Riyadh, ayat tersebut menyatakan bahwa Allah SWT memberikan kemampuan untuk mengungkapkan perkataan dan melakukan tindakan dengan tepat kepada hamba-hamba-Nya yang Dia kehendaki. Seorang pemimpin yang tidak memiliki keahlian dalam bidangnya pada dasarnya akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dan menyelesaikan masalah-masalah di lingkungannya.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variable Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang diperoleh hasil $Y = 23,094 + 0,43X_2$. Dari persamaan regresi tersebut bahwa koefisien nilai pada variable motivasi (X_2) bernilai positif dan nilai signifikansi variable Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,742. Maka dapat diartikan bahwa variabel X_2 yang diwakili oleh Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Hasil penelitian ini mempunyai dengan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), Wirtadipura (2022), yang diamana didalam penelitian tersebut memiliki hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ditolak.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang walaupun memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan hiduo sehari – hari serta dalam hubungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masih tetap saja bahwa itu masih belum bisa mempengaruhi kinerja para pegawainya.

Didalam perspektif Islam landasan motivasi kerja pada karyawan terdapat dalam Al-Quar'an surat At-Taubah ayat 105 :

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

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan 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)

Menurut penafsiran dari Muhammad Quraish Shihab (2012), ayat tersebut mengajarkan kepada manusia, khususnya kepada Rasulullah, untuk bekerja dengan tekun dan tanpa ragu-ragu dalam melakukan kebaikan serta memenuhi kewajiban mereka. Allah mengetahui segala perbuatan yang dilakukan manusia, dan Rasulullah serta para Mukmin akan menjadi saksi atas perbuatan-perbuatan tersebut. Perbuatan-perbuatan tersebut akan dinilai dengan standar iman, dan kesaksian terhadap perbuatan-perbuatan tersebut akan diberikan. Setelah kematian, manusia akan

dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui tentang semua yang ada dalam diri mereka, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi, dan mereka akan memperoleh balasan sesuai dengan amal perbuatan mereka setelah dipertanggungjawabkan atas semua tindakan, baik yang kecil maupun besar.

Motivasi kerja dalam Islam menekankan bahwa mencari nafkah juga merupakan bagian yang tak terpisahkan dari ibadah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, motivasi kerja tidak ditujukan untuk kepuasan hedonis, pencapaian status, atau kekayaan yang dikejar dengan cara-cara yang tidak sesuai. Dengan demikian, bekerja dalam konteks Islam bukan hanya sekadar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga dipandang sebagai kewajiban ibadah kepada Allah setelah melaksanakan kewajiban ibadah fardhu lainnya. Oleh karena itu, bekerja untuk mencari nafkah memiliki makna yang sangat penting dalam perspektif Islam.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variable Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang diperoleh hasil $Y = 23,094 + 0,180X_3$. Dari persamaan regresi tersebut bahwa koefisien nilai pada variable disiplin kerja (X_3) bernilai positif dan nilai signifikansi variable X_3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variable X_1 yang diwakilkan oleh Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja). Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini H_3 dapat diterima, karena nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$

Hasil Penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh, Ichsan dkk (2020), Wau dkk (2021), Zifa dkk (2023), yang diamana menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut yaitu Disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja para pegawai juga akan meningkat. Setiap individu pegawai memiliki kemampuan untuk menerapkan disiplin kerja. Di BKPSDM Kota Malang, tingkat kepatuhan terhadap peraturan di kantor masih tinggi, dengan para pegawai menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin di BKPSDM ini juga cukup signifikan.

terdapat ayat Al-Qur'an yang menyampaikan untuk disiplin dengan maksud taat terhadap aturan yang sudah dibentuk, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي 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)

Menurut Ash Shiddieqy (2000) Ibadah adalah perilaku menurut, taat, tunduk serta mengikuti. Disiplin kerja pada pandangan Islam merupakan sebuah ibadah yang jika dikerjakan individu dengan dasar menurut, taat, tunduk juga mengikuti.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap

Kinerja

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan di atas dapat menemui hasil yaitu diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable X1 (gaya kepemimpinan, X2 (motivasi), dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah $0,000 (< 0,05)$. Maka dapat diartikan bahwa variable X1,X2,X3 secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variable Y (kinerja). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 dapat diterima, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silpa dkk (2020), yang dimana hasil penelitiannya yaitu Terdapat pengaruh signifikan antara variable kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan).

Sebuah organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, membutuhkan kepemimpinan yang aktif dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan serta menerapkan disiplin kerja yang ketat untuk meningkatkan kinerja mereka. Di BKPSDM Kota Malang, peran pemimpin, peningkatan motivasi, dan tingkat kepatuhan pegawai terhadap disiplin kerja sudah mencapai tingkat yang memadai, sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan baik.

Kinerja adalah capaian dengan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan amanah yang sudah diberikan. Al -Qur'an juga menjelaskan mengenai kinerja yaitu pada surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ آعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”

Menurut Tasmara (2002) kinerja dalam perspektif Islam merupakan kegiatan atau upaya secara total dimana didalamnya memberikan semua pikiran, aset dan kemampuannya dalam membuktikan dan memperlihatkan dirinya yang merupakan makhluk Allah yang wajib menaklukan dunia juga memposisikan dirinya menjadi bagian terbaik dalam masyarakat yang juga dapat dikatakan apabila hanya dengan melakukan pekerjaan manusia tersebut mampu memanusiakan dirinya sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda berbasis IBM SPSS Statistic versi 26, analisis data dan pembahasan di atas mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang mengarah pada kesimpulan berikut:

1. Di BKPSDM Kota Malang, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta komunikasi pemimpin di dalam lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
2. Dari hasil yang ditemukan, dapat diketahui di BKPSDM Kota Malang bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Walaupun pegawai BKPSDM Kota Malang merasa tercukupi kebutuhan sehari – hari nya melalui gaji dan bonus, serta dukungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pun belum bisa mempengaruhi kinerja di dalam organisasi ini.
3. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja di BKPSDM Kota Malang. Tingkat disiplin di BKPSDM Kota Malang masih sangat tinggi, para pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintakkannya serta para pegawai selalu mematuhi peraturan yang ada di instansi. Tidak lupa ada peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin

pegawai dan pengawasan yang dilakukan oleh instansi sudah baik, karena hal itu kinerja para pegawai dapat meningkat.

4. Secara simultan, kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Maka dari itu tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dengan adanya sinergi dan manfaat dari pemimpin serta motivasi dari pegawai yang selalu mendukung dan menerapkan disiplin yang baik.

5.2 Saran

1. Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

Pimpinan instansi harus tetap menjaga baik komunikasi dengan bawahannya, kemudian pimpinan juga harus sering mengingatkan bawahannya untuk selalau menjaga kedisiplinannya agar kinerja yang dilakukan tidak menurun. Kedisiplinan pegawai harus terus diawasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sehingga layak untuk dipertimbangkan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam. Hal ini juga dimaksudkan agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman teoritis dan praktis yang lebih baik, serta penelitian selanjutnya akan lebih banyak memasukkan variabel ketika mengukur kinerja karyawan dengan ukuran sampel yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Salih, A. (2015). *The Prophetic Economic Practices of Muhammad*. Springer
- Akbar, Taufik., & Slamet. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*. 6(2), 113-130
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. Kementerian Agama Republik Indonesia. (2017)
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Ash Shididieqy, M.H. (2000) *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau Dari Segi Hukum dan Hikmah (H.F.Hasbi,Edm)*. Semarang: PT.Pustaka Rizky Putra
- Askari, H. (2008). *Leadership in Islam: Political and Social Strategies*. Palgrave Macmillan
- A.S. Moenir, (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Budiman, M., Potabuga, Y. F., Fitriya, D., Hasanah, U., Zakiah, Fadil, A., ... Minan, A. K. (2021). *Kepemimpinan Islam Teori dan Aplikasi*. Tasikmalaya: Edu Publisher
- Dami, S. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Feliana, Y. K. (2009). *Teori XY Douglas McGregor* (edisi 1). Surabaya: UPN Press.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodelogi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Angsara

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Helmi, A.F.. *Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*. Tahun IV. No. 2: 1996
- Hesti, Widiyanti (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Pengantar*. Pekalongan: PT. NEM. ISBN: 978-623-423-325-4
- Hidayat, R., & Candra, W. M. (2017). *Ayat-ayat Al-Quran tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.)*. Malang: Ahlimedia Press.
- I-Ghazali, Abu Hamid. (1998). *Ihya Ulum al-Din (The Revival of the Religious Sciences)*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, jilid 3, hal. 70-72.
- Ibn Hajar al-Asqalani. (1996). *Fath al-Bari (The Victory of the Creator)*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, jilid 8, hal. 117-119.
- Ibn Kathir. (2000). *Al-Sira al-Nabawiyya (The Life of the Prophet Muhammad)*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, jilid 1, hal. 236-237.
- Ibn Kathir, Ismail. (2000). *Al-Bidayah wa al-Nihayah (The Beginning and the End)*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, jilid 7, hal. 171-173.
- Ibn Sa'ad, Muhammad. (1995). *Al-Tabaqat al-Kubra (The Great History)*. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, jilid 4, hal. 289-290.
- Ichsan, R. N., Suriyanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. Rizky.
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 61- 70
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Rosdarkaya

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rokarsdaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdarkaya
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Mathis ,Jackson Jhon. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke dua*. Bandung: Alfabeta
- Melianda, N., & Aprillia, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi* 4(2), 139–150.
- M. Quraish Shihab. (2012). *Tafsir al-Misbah*, Jakarta : Lentera Hati,
- Mujahidin, A. (2016). *Islam dan Kepemimpinan (Sebuah Catatan untuk Pemimpin dan Calon Pemimpin Muslim)*. Retrieved July 5, 2022, from Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Muhammad, O. (2020). Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Universitas Muhammadiyah Malang. *At-Tajdid: Pendidikan dan Pemikiran Islam*. Vol 4. 102-112
- Poerwadarminta W.J.S.(1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Prasetyo, A. (2014). *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Rahman, R. (2017).
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahmana Khoirul Amrik. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pr Alfi Putra Trenggalek. *Skripsi E-Thesees UIN Malang*
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai V, Mulyadi D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.

- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7*. (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2,. Jakarta: Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba empat
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Shihab,M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Silpa P, Saban Echdar, M. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 1, 79–91.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suharso, Puguh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofis dan Prakti.*, Jakarta Barat: PT Indeks
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru Press
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya
- Sutikno, M. Sobry. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Maharani Vivin. (2013). *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya ManusiaTeori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN- Maliki Press

- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wau, Samalua Waoma., Fau. T. Ferdinand. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wijaya, Agus N. Purnomolastu. AJ. Tjahjoanggoro. (2010). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Desanata Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, 3(1).
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386.
- Zifa Erika Yeti Mokoagouw, Basri Rakhman, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Bara. *Journal of Management and Business*, 01(2), 12–25.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA MALANG**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat.

Perkenalkan saya Yoga Gunawan Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka memenuhi data penelitian akhir penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini, dimohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara(i) untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Hasil kuisisioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak di sebarluaskan.

Atas kesedian bapak/ibu/saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan didalam penelitian ini.

A. Identitas

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin

- a. Laki – Laki
- b. Perempuan
- 4. Pendidikan Terakhir
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK/MA
 - c. D1/D2/D3
 - d. S1
 - e. S2/S3
- 5. Lama Bekerja :
 - a. 1 – 3 th
 - b. 4 – 6 th
 - c. 6 – 9 th
 - d. > 10 th
- 6. Jabatan / Golongan
 - a. Golongan I
 - b. Golongan II
 - c. Golongan III
 - d. Golongan IV

Catatan : Pertanyaan Di atas wajib diisi semua dengan memilih salah satu jawaban. Jawablah dengan memberikan tanda **O**.

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Silahkan Anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut:

- 1. SS = Sangat Setuju (5)
- 2. S = Setuju (4)
- 3. N = Netral (3)
- 4. TS = Tidak Setuju (2)
- 5. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

GAYA KEPEMIMPINAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memiliki integritas yang menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh					
2	Pimpinan mengajari menyangkut akhlak , budi pekerti, susila dan ajaran tentang yang baik dan buruk					
3	Pimpinan memiliki tanggung jawab dengan apa yang dilakukannya					
4	Pimpinan selalu mencegah					

GAYA KEPEMIMPINAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	terjadinya penyimpangan-penyimpangan didalam instansi/organisasi.					
5	Pimpinan memiliki visi untuk kebaikan instansi/organisasi.					
6	Pimpinan mampu memberikan keputusan yang adil dan bijaksana dalam memimpinya.					
7	Pemimpin mampu merespon terhadap kebutuhan bawahannya					
8	Pimpinan mampu menjadi contoh bagi orang yang dipimpinya.					
9	Didalam organisasi antara pimpinan dan bawahannya memiliki ikatan yang kuat antara pimpinan dan bawahannya.					
10	Pimpinan mampu membangun komunikasi dengan orang-orang yang dipimpinya					

MOTIVASI						
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya Menerima gaji yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.					
2	Gaji atau bonus yang saya terima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan Terjalin kerjasama yang baik antar pegawai.					
4	Terdapat hubungan yang baik antar pegawai dan tidak terjadi perpecahan.					
5	Ketika kinerja baik akan mendapatkan reward dan pujian baik dari pimpinan, ataupun rekan kerja.					
6	Selama bekerja harapannya dapat melakukan pengembangan diri menggunakan kemampuan dan potensi diri secara maksimal					
7	Fasilitas yang diberikan dalam bekerja dapat mempermudah saya					

MOTIVASI						
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Pihak instansi menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk para pegawai					
9	Saya merasa perhatian pemimpin memberikan dampak yang mampu memperlancar kinerja.					
10	Adanya dukungan antar pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja					

DISIPLIN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering datang terlambat dari waktu masuk kantor yang sudah ditetapkan.					
2	Saya merasa memiliki kurang tanggung jawab dari tugas yang telah diberikan.					
3	Saya sering meninggalkan tempat atau ruangan tanpa keperluan yang jelas ketika sedang bekerja.					
4	Terjadinya kerusakan alat, atau website eror, dan hal hal lainnya diluar kendali saya dapat menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya sering melakukan kesalahan baik besar/kecil dalam proses menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan					
6	Saya merasa tidak puas, gelisah, atau sebagainya didalam lingkungan instansi.					
7	Saya merasa sifat pemimpin mampu meningkatkan disiplin kerja					
8	Saya merasa balas jasa yang diberikan membuat pegawai puas dan cinta terhadap pekerjaannya.					
9	Saya merasa reward atau pujian yang diberi dapat meningkatkan disiplin kerja					
10	Saya merasa pengawasan yang dilakukan oleh instansi sudah tepat					

DISIPLIN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Saya selalu siap memperbaiki jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					

KINERJA						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
3	Saya memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja					
4	Dalam bekerja, saya tidak berketergantungan terhadap yang lain.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain.					
6	Ketika saya diberikan perintah maka saya selalu berkoordinasi terlebih dahulu sebelum bertindak .					
7	Saya merasa perlu adanya evaluasi yang tujuannya untuk kebaikan bersama.					
8	Saya merasa selalu bekerja sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan					
9	Saya merasa memanfaatkan sumber daya yang ada didalam isntansi					
10	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas kantor					

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : ia.uin-malang.ac.id Email : ia@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1400/F.Ek.1/PP.00.9/05/2024 14 Mei 2024
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. Pimpinan Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kota Malang
Jl. Tugu No.1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Yoga Gunawan
NIM : 200501110022
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 089687613370
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

Dosen Pembimbing : Syahrul Alim, MM
Waktu Pelaksanaan : 14 Mei 2024 s.d 28 Mei 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Stewarto


Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 3

SK Telah Melaksanakan Penelitian

**PEMERINTAH KOTA MALANG**
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Tugu No. 1 Telp. (0341) 328829 Fax. (0341)353837
www.bkpsdm.malangkota.go.id_email : bkpsdm@malangkota.go.id
MALANG Kode Pos : 65119

SURAT KETERANGAN
Nomor : 400.14.5.4/ 1377 /35.73.502/2024

Menunjuk surat Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tanggal 14 Mei 2024 Nomor : B-1400/F.Ek.1/PP.00.9/05/2024 perihal Ijin Penelitian Skripsi bagi Sdr. YOGA GUNAWAN, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. TOTOK KASianto
NIP : 19650410 198910 1 003
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

Dengan ini menerangkan bahwa :



Nama : YOGA GUNAWAN
NIM : 200501110022
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang "

benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan obyek Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang pada bulan Mei 2024.


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Mei 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

**Drs. TOTOK KASianto**
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650410 198910 1 003

DOKUMEN INI TELAH
DITANDATANGANI SECARA ELEKTRONIK



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.

LAMPIRAN 4

Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110022

Nama : Yoga Gunawan

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Desember 2023	bimbingan outline penelitian, dan ada beberapa revisi seperti menambahkan penelitian terdahulu dengan tahun terbaru dan menambahkan grand teori	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	8 Januari 2024	Bimbingan outline ke -2 setelah diperbaiki. hasilnya revisi dengan diperintahkan untuk mengganti penelitian terdahulu dan grand teori	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	16 Januari 2024	bimbingan outline ke-3 dengan hasil outline di acc dan diperintahkan lanjut untuk membuat BAB 1-3 (proposal)	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	7 Februari 2024	Bimbingan proposal BAB 1-3. hasil Revisi bab 1 yaitu menambahkan sumber data. revisi bab 2 merapihkan tabel penelitian terdahulu dan mengganti	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

		kerangka konseptual. bab 3 menamnahkan tabel skala likert. serta merapihkan Daftar Pustaka		
5	12 Februari 2024	Revisi penulisan bab 1 dan gambar	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	26 Februari 2024	Revisi Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	29 Februari 2024	revisi seminar proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	4 Maret 2024	ACC Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	7 Mei 2024	Bimbingan Kuisisioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	15 Mei 2024	ACC Kuisisioner Penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	10 Juni 2024	Bimbingan BAB 4 dan BAB 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
12	11 Juni 2024	Bimbingan BAB 4 dan 5 Hasil Revisi sebelumnya	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
13	12 Juni 2024	Acc Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM

LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6
GK1	Pearson Correlation	1	,562**	,471**	,323 [^]	,464**	,438**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,027	,001	,002
	N	47	47	47	47	47	47
GK2	Pearson Correlation	,562**	1	,739**	,256	,621**	,352 [^]
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,083	,000	,015
	N	47	47	47	47	47	47
GK3	Pearson Correlation	,471**	,739**	1	,431**	,535**	,352 [^]
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,002	,000	,015
	N	47	47	47	47	47	47
GK4	Pearson Correlation	,323 [^]	,256	,431**	1	,408**	,219
	Sig. (2-tailed)	,027	,083	,002		,004	,139
	N	47	47	47	47	47	47
GK5	Pearson Correlation	,464**	,621**	,535**	,408**	1	,490**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004		,000
	N	47	47	47	47	47	47
GK6	Pearson Correlation	,438**	,352 [^]	,352 [^]	,219	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,015	,139	,000	
	N	47	47	47	47	47	47
GK7	Pearson Correlation	,464**	,363 [^]	,449**	,234	,404**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,002	,113	,005	,000
	N	47	47	47	47	47	47
GK8	Pearson Correlation	,279	,334 [^]	,334 [^]	,180	,243	,211
	Sig. (2-tailed)	,058	,022	,022	,226	,100	,155
	N	47	47	47	47	47	47
GK9	Pearson Correlation	,045	,236	,316 [^]	,107	,296 [^]	,202
	Sig. (2-tailed)	,785	,111	,030	,472	,043	,174
	N	47	47	47	47	47	47
GK10	Pearson Correlation	,207	,268	,188	,152	,297 [^]	,383**
	Sig. (2-tailed)	,163	,069	,205	,308	,043	,008
	N	47	47	47	47	47	47
X1total	Pearson Correlation	,658**	,737**	,751**	,515**	,746**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

Uji Validitas Variabel Moitivasi

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	Pearson Correlation	1	,587**	,266	-,058	,044	,273
	Sig. (2-tailed)		,000	,071	,899	,769	,063
	N	47	47	47	47	47	47
M2	Pearson Correlation	,587**	1	,505**	,290 [^]	,301 [^]	,133
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,048	,040	,372
	N	47	47	47	47	47	47
M3	Pearson Correlation	,266	,505**	1	,368 [^]	,266	,140
	Sig. (2-tailed)	,071	,000		,011	,071	,347
	N	47	47	47	47	47	47
M4	Pearson Correlation	-,058	,290 [^]	,368 [^]	1	,516**	-,006
	Sig. (2-tailed)	,899	,048	,011		,000	,968
	N	47	47	47	47	47	47
M5	Pearson Correlation	,044	,301 [^]	,266	,516**	1	,196
	Sig. (2-tailed)	,769	,040	,071	,000		,187
	N	47	47	47	47	47	47
M6	Pearson Correlation	,273	,133	,140	-,006	,196	1
	Sig. (2-tailed)	,063	,372	,347	,968	,187	
	N	47	47	47	47	47	47
M7	Pearson Correlation	,268	,318 [^]	,241	-,025	,039	,304 [^]
	Sig. (2-tailed)	,069	,029	,103	,868	,795	,038
	N	47	47	47	47	47	47
M8	Pearson Correlation	,245	,208	,331 [^]	,208	,321 [^]	,393**
	Sig. (2-tailed)	,096	,161	,023	,161	,028	,006
	N	47	47	47	47	47	47
M9	Pearson Correlation	,072	,275	,347 [^]	,416**	,464**	,316 [^]
	Sig. (2-tailed)	,632	,061	,017	,004	,001	,030
	N	47	47	47	47	47	47
M10	Pearson Correlation	,218	,555**	,427**	,211	,142	,261
	Sig. (2-tailed)	,141	,000	,003	,155	,342	,077
	N	47	47	47	47	47	47
X2total	Pearson Correlation	,497**	,721**	,670**	,509**	,562**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

Uji Validitas Variabel

Disiplin Kerja

		Correlations					
		D1	D2	D3	D4	D5	D6
D1	Pearson Correlation	1	,589**	,656**	,627**	,664**	,386**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,008
	N	47	47	47	47	47	47
D2	Pearson Correlation	,590**	1	,609**	,678**	,767**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D3	Pearson Correlation	,656**	,609**	1	,693**	,727**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D4	Pearson Correlation	,627**	,678**	,693**	1	,806**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D5	Pearson Correlation	,664**	,767**	,727**	,806**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47
D6	Pearson Correlation	,386**	,690**	,662**	,536**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47
D7	Pearson Correlation	,037	,250	-,005	,231	,345	,298
	Sig. (2-tailed)	,807	,000	,976	,110	,018	,042
	N	47	47	47	47	47	47
D8	Pearson Correlation	,101	,372	,252	,281	,476**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,197	,010	,088	,056	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D9	Pearson Correlation	,528**	,546**	,575**	,479**	,717**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D10	Pearson Correlation	,609**	,522**	,593**	,588**	,764**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
D11	Pearson Correlation	,517**	,419**	,542**	,583**	,679**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

		Correlations					
		D1	D2	D3	D4	D5	D6
totalD	Pearson Correlation	,713**	,790**	,786**	,790**	,913**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	Pearson Correlation	1	,577**	,290*	,157	,100	,236
	Sig. (2-tailed)		,000	,048	,292	,502	,110
	N	47	47	47	47	47	47
K2	Pearson Correlation	,577**	1	,501**	,268	,172	-,017
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,069	,247	,911
	N	47	47	47	47	47	47
K3	Pearson Correlation	,290*	,501**	1	,525**	,341*	,104
	Sig. (2-tailed)	,048	,000		,000	,019	,485
	N	47	47	47	47	47	47
K4	Pearson Correlation	,157	,268	,525**	1	,463**	,233
	Sig. (2-tailed)	,292	,069	,000		,001	,115
	N	47	47	47	47	47	47
K5	Pearson Correlation	,100	,172	,341*	,463**	1	,366*
	Sig. (2-tailed)	,502	,247	,019	,001		,011
	N	47	47	47	47	47	47
K6	Pearson Correlation	,236	-,017	,104	,233	,366*	1
	Sig. (2-tailed)	,110	,911	,485	,115	,011	
	N	47	47	47	47	47	47
K7	Pearson Correlation	,236	,158	,190	-,109	-,062	,404**
	Sig. (2-tailed)	,110	,288	,200	,465	,679	,005
	N	47	47	47	47	47	47
K8	Pearson Correlation	,270	,243	,271	,217	,046	-,061
	Sig. (2-tailed)	,067	,100	,066	,143	,766	,684
	N	47	47	47	47	47	47
K9	Pearson Correlation	,145	,050	,204	,414**	,186	,065
	Sig. (2-tailed)	,329	,737	,170	,004	,210	,663
	N	47	47	47	47	47	47
K10	Pearson Correlation	,191	,017	,326*	,366*	,404**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,199	,911	,025	,011	,005	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Ytotal	Pearson Correlation	,579**	,534**	,678**	,640**	,547**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

Uji Realibilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Variabel Motivasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Variabel Disiplin Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	11

Variabel Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		47	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,06681866	
Most Extreme Differences	Absolute	,110	
	Positive	,110	
	Negative	-,050	
Test Statistic		,110	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,587 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,574
		Upper Bound	,599

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

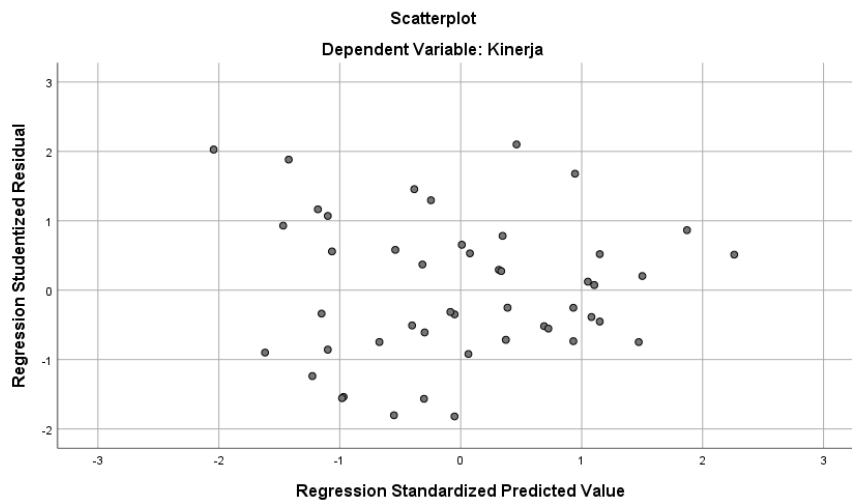
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,822	1,217
	Motivasi	,590	1,695
	Disiplin Kerja	,687	1,455

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedistisitas



Hasil Regresi, Uji F, Uji T

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,405	2,138

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,777	3	52,259	11,436	,000 ^b
	Residual	196,500	43	4,570		
	Total	353,277	46			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,094	5,338		4,326	,000
	Gaya Kepemimpinan	,277	,108	,321	2,558	,014
	Motivasi	,043	,129	,049	,332	,742
	Disiplin Kerja	,180	,046	,533	3,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6 SK Bebas Plagiasai



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yoga Gunawan
NIM : 200501110022
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	21%	7%	12%

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

Malang, 8 Juli 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M