

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOGOR

Daffa Azrial Arysandi¹, Renny Husniati²

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, daffa.azrial@upnvj.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan laporan kuantitatif yang sepenuhnya bertujuan untuk merinci pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. Satpol PP adalah organisasi yang mempunyai tugas mengurus bidang penegakan perundang-undangan, perlindungan masyarakat, dan ketertiban ketentraman masyarakat daerah. Dalam tinjauan ini, populasi adalah pegawai Satpol PP dengan jabatan non-eselon/staf/pimpinan, tidak seluruhnya ditentukan oleh jumlah sampel sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik pemeriksaan purposive dan informasi dikumpulkan dengan cara menyebar kuisioner melalui google form. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan SmartPLS 3.2.9. Dalam penelitian ini, hasil dari R Square senilai 0,748 atau 74,8%, maka selanjutnya hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang memberikan pengaruh sebesar 0.285, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan pengaruh sebesar 0.222, dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki dampak sebesar 0,416.

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

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE BOGOR REGENCY CIVIL SERVICE POLICE UNIT

Abstract

This research is a quantitative report that fully aims to detail the Effect of leadership style, work discipline and work motivation on the performance of the Civil Service Police Unit employees of Bogor Regency. Satpol PP is an organization that has the task of managing the fields of law enforcement, community protection, and local community order and peace. In this review, the population is Satpol PP employees with non-echelon/staff/leadership positions, not entirely determined by the number of samples of 82 respondents using purposive examination techniques and information collected by distributing questionnaires via google form. In this study using descriptive analysis techniques and inferential analysis using SmartPLS 3.2.9. In this study, the results of the R Square are 0.748 or 74.8%, then the results of hypothesis testing in this study are as follows, (1) there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance which gives an effect of 0.285, (2) there is a positive and significant effect between work discipline on employee performance which has an effect of 0.222, and (3) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance which has an impact of 0.416.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia, yang umumnya disingkat menjadi MSDM, merupakan perkembangan latihan dari pelaksanaan kemampuan dewan, yang terdiri dari Perencanaan (perencanaan), perorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Kegiatan MSDM dimulai dari proses pendaftaran, seleksi, perekrutan dan pengembangan, kemudian, pada saat itu, terjadi interaksi posisi yang mencakup promosi, mutasi, penurunan peringkat, evaluasi pelaksanaan, kompensasi, hubungan modern, hingga pemutusan hubungan kerja. Untuk situasi ini, sudah selesai untuk membangun komitmen SDM yang berguna untuk mencapai tujuan otoritatif dengan lebih sukses dan produktif.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan instansi. Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan yaitu perilaku atau sikap pemimpin yang diterapkan guna mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin harus berperilaku adil kepada anggotanya sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat disupport dan dibantu oleh anggotanya. Oleh sebab itu pengaplikasian gaya kepemimpinan harus menciptakan kenyamanan dan juga motivasi kerja yang tinggi untuk anggota menjalankan tugas. Apabila gaya kepemimpinan dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai tentu kepuasan kerja yang akan didapat semakin tinggi sebab pegawai merasa bahagia dengan pemimpinnya dan tentu akan menciptakan peningkatan kinerja anggota tersebut dan juga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kedalam fungsi kepemimpinan tidak memberikan kenyamanan untuk anggotanya, tentu kinerja mereka akan menurun dengan seiring waktu..

Kinerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karena Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang kepada aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat diharapkan untuk menciptakan karakter seseorang dalam bekerja. Tentu dengan adanya rasa kedisiplinan ini, suatu instansi dapat berjalan dengan teratur dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2017), berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri pekerja terhadap pedoman-pedoman yang ada dalam pergaulan. Akibatnya, dengan asumsi pedoman yang selama ini ada di dalam kantor diabaikan, atau sering disalahgunakan, maka pegawai dapat dinilai buruk. Sebaliknya, apabila pegawai patuh pada ketetapan instansi, maka bisa dikatakan mempunyai disiplin yang baik.

Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karena Menurut (Ambar et al., 2017), menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah elemen motivasi dan kapasitas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena dengan pegawai yang termotivasi, tentu mereka akan lebih bersemangat dan selalu tidak sabar untuk bekerja. Apabila motivasi pegawai tidak ada didalam perusahaan tentu sangat berdampak serius untuk kelayakitan dan kinerja pegawai. kelayakitan kerja pegawai yang sangat minim tentu akan merugikan pencapaian dan tujuan instansi dalam mencapai target yang diharapkan. Motivasi kerja sangat berkaitan dan berdampak langsung pada kinerja pegawai didalam suatu instansi. Dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat menaikkan semangat juang para pegawai dan tentunya untuk suatu instansi karena dengan kinerja pegawai yang efisien membuat instansi dapat berjalan lancar dan solid dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana kerja.

Selain itu penyebab penurunan angka dari kinerja pegawai dari gaya kepemimpinan Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan dengan melalui wawancara beberapa

pegawai satpol pp kabupaten bogor menyatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal sebab gaya kepemimpinan dari satpol pp ini masuk ke dalam kategori semi otoriter dimana garis komando harus jelas, perintah harus segera dilaksanakan dan juga keputusan tertentu diambil langsung oleh pimpinan sehingga pegawai kurang berhak untuk berasumsi menyampaikan aspirasi/pendapat nya.

Selanjutnya berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 20 pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor mengenai Disiplin Kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Sehingga dengan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 20 pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor mengenai Motivasi Kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Sehingga dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Liyas, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Bukit et al., 2017) dalam penelitiannya mereka mengatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan tersebut penulis tertarik untuk membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Karena seluruh aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu instansi, gaya kepemimpinan yang ideal dapat meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Tika, 2016) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing pegawai selama periode tertentu. Sedangkan menurut (Torang, 2013) mengatakan kinerja pegawai tidak seluruhnya diatur dalam batu selama periode tertentu yang diarahkan oleh standar, metode kerja standar, aturan dan pekerjaan yang telah ditetapkan atau materi dalam organisasi. Senada dengan Mangkunegara, menurut (Bangun, 2012) menjelaskan bahwa Setiap individu tentu memiliki kriteria tersendiri dalam menentukan indikator indikator penilaian dalam kinerja pegawai.

Dari penjelasan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur yang dapat menghasilkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing selama periode tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Fahmi, 2014) mengatakan bahwa bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang berkonsentrasi penuh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengatur orang lain untuk mengurus usaha sesuai permintaan yang diatur. Senada dengan Fahmi menurut (Robbins, 2016) kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi pertemuan untuk mencapai mimpi atau misi dari pengaturan tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Luthans, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area perilaku organisasi. Selanjutnya menurut (Asfari et al., 2019) mengemukakan Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk dan menggerakkan orang lain agar perlu bekerja sama di bawah pemerintahannya secara kolektif untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut (Damara & Indahingwati, 2019) sebagai seorang pemimpin seharusnya memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun perbuatan, sehingga pegawai mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai contoh.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan fokus tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan keinginan seseorang untuk memahami dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Hasibuan & Malayu, 2012) menyatakan bahwa Disiplin adalah kegiatan dan pandangan individu yang berasal dari hati. Sedangkan keinginan adalah demonstrasi dan sikap individu sesuai pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut (Arianti & Karmila, 2019) Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari kerangka kerja yang harus dipandang oleh suatu perkumpulan atau organisasi untuk menggarap presentasi atau efisiensi suatu perkumpulan. Selanjutnya menurut (Kasino & Indrayanti, 2020) Disiplin adalah ketundukan dan kepatuhan terhadap sifat-sifat yang telah ditetapkan dan telah menjadi kewajibannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu atas tugas yang diberikan. Kemudian menurut (Budgol & Marek, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai interaksi persiapan yang berencana untuk mengerjakan administrasi dan penanganan sendiri, dan adanya perlakuan terhadap orangnya yang hebat dalam kaitannya dengan tingkat rutinitas dan efektivitas, dan sebagai penemuan yang mengharapakan untuk melakukan peningkatan perilaku yang menyimpang dari pedoman terkait agar terciptanya disiplin yang baik, disiplin kerja salah satu bentuk untuk menghormati dan menaati berbagai aturan yang ada, peraturan yang tidak tertulis maupun yang tertulis serta dapat menjalankannya dan tidak melanggar peraturan tersebut dan siap menerima resiko apabila melanggar peraturan yang telah dibuat.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat disintesis bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk menaati peraturan yang ada di organisasi dan dapat memiliki dampak yang positif.

Motivasi Kerja

Menurut (Duka Bernardus Gerardus, 2020) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti penghiburan, dorongan utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sebagai aturan umum, motivasi dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu. Menurut perspektif kerja, (Luthans, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu siklus yang bermula dari suatu definisi fisiologis atau mental atau suatu interaksi yang dimulai dari suatu kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu motivasi yang ditampilkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut perspektif kerja (Luthans, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja digambarkan sebagai dorongan utama pada orang yang bertindak. Dorongan-dorongan utama tersebut diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang muncul karena kebutuhan yang terabaikan. Selanjutnya menurut (Hadari & Nawawi, 2014) berpendapat bahwa motivasi mengandung arti suatu keadaan yang mendorong atau membuat seseorang melakukan suatu gerakan.

Berdasarkan pengertian diatas yang telah disampaikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal yang terjadi pada manusia untuk memacu perilaku atau suatu dorongan sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianti & Karmila, 2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun bahwa dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. (Damara & Indahingwati, 2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud Maju Mapan, bahwa dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya (Kusumayanti et al., 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja & gaya kepemimpinan saling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

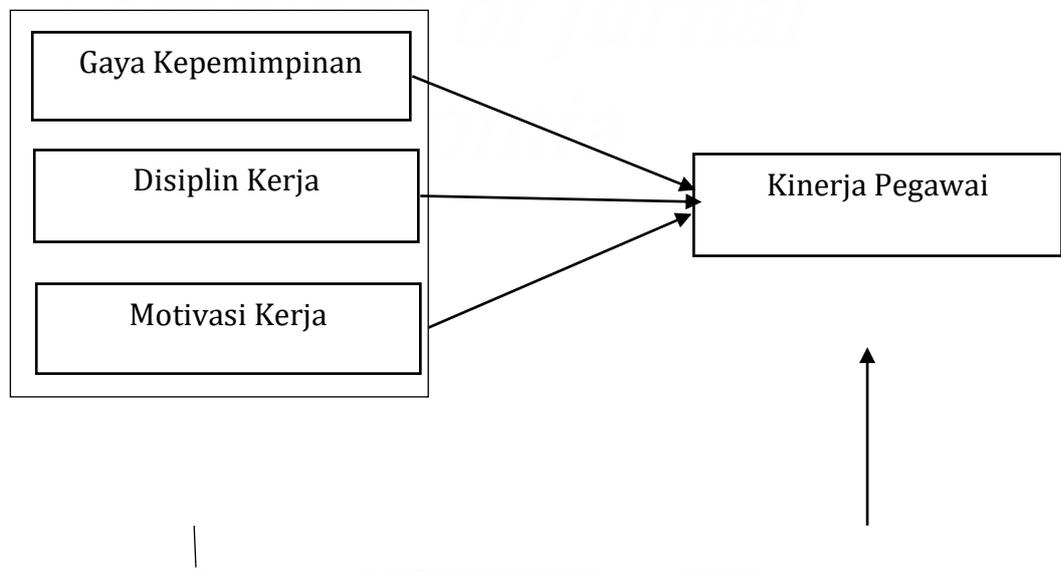
Penelitian yang dilakukan (Putra, 2019) dengan mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjong Benoa-Nusa Dua menggunakan 3 variabel X yaitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan & motivasi kerja saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Modernland Reality, Tbk). Dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi & disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh (Yekti, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Sekretariat Pegawai Kabupaten Kutai Timur dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi & disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sindu Pradipto, 2017) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Disdik Jateng) dapat disimpulkan gaya kepemimpinan & disiplin kerja saling berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Duka Bernardus Gerardus, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja & disiplin kerja saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Hendrawaty & Kurniawaty, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja asn. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Liyas, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian

Berikut merupakan gambar model penelitian dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

1. H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4. H4: Diduga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Pegawai non eselon Satpol PP Kabupaten Bogor sebanyak 103 orang. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 82 orang Penelitian ini menggunakan rumus Slovin

karena dalam pengujian sampel, jumlah harus representatif sehingga hasil pengujian dapat diringkas dan perhitungan tidak memerlukan tabel jumlah pengujian, tetapi harus dapat dilakukan dengan rumus dan persamaan sederhana.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui pembagian *link* (tautan) berupa *google form*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji inferensial dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan koefisien determinasi (R^2). Kemudian pada pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji T) dan uji koefisien simultan (Uji F) dengan menggunakan bantuan alat uji aplikasi *Smart Partial Least Square (SmartPLS 3.2.9)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

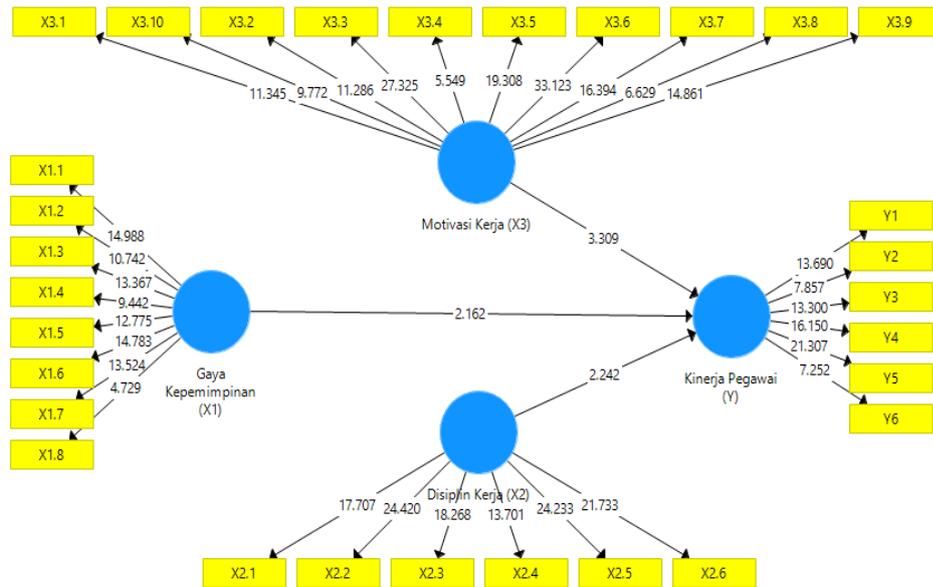
Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor yang biasa disingkat Satpol PP Kabupaten Bogor, Instansi ini merupakan salah satu organisasi perangkat daerah untuk menunjang urusan ketertiban dan ketentraman masyarakat pada wilayah tersebut dengan dipimpin oleh Kepala Satuan. Populasi yang digunakan merupakan pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Bogor yang terdiri dari sekretariat, bidang ketertiban umum, bidang penegakan perundangan-undangan, bidang pembinaan & bidang perlindungan masyarakat.

Deskripsi Data penelitian

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 responden yang terdiri dari berbagai karakteristik, karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan persentase 85,4% laki-laki dan 14,6% perempuan. Karakteristik berdasarkan usia dengan persentase usia <20 tahun 0%, usia 21-30 tahun 6,2%, usia 31-40 tahun 8,5% dan usia >41 tahun 85,3%. Karakteristik berdasarkan masa kerja dengan persentase masa kerja 1-2 tahun 6,2%, masa kerja 3-4 tahun 14,6%, dan masa kerja > 5 tahun 79,2%.

Model Pengukuran (Outer Model)

Proses pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian statistik yaitu *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *Smart Partial Least Square (SmartPLS 3.2.9)*. Setelah melakukan pengujian model maka untuk mengetahui hasil pengujian dapat dilihat pada nilai *loading factor* dengan ketentuan apabila nilai *loading factor* > 0.50 atau memiliki jangkauan dari 0.50 hingga 0.60 masih bisa diterima.



Gambar 2. Outer Model

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Convergen

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
GK1	0.794			
GK2	0.707			
GK3	0.798			
GK4	0.730			
GK5	0.700			
GK6	0.819			
GK7	0.806			
GK8	0.630			
DK1		0.808		
DK2		0.858		
DK3		0.836		
DK4		0.720		
DK5		0.855		
DK6		0.855		
MK1			0.739	
MK2			0.745	
MK3			0.851	
MK4			0.564	

MK5	0.830
MK6	0.844
MK7	0.793
MK8	0.604
MK9	0.785
MK10	0.667
KP1	0.820
KP2	0.703
KP3	0.797
KP4	0.805
KP5	0.819
KP6	0.719

Tabel 1. Hasil Nilai *Loading Factor*

Berdasarkan data tabel dapat dilihat bahwa korelasi nilai *loading factor* dari setiap instrumennya seluruh variabel baik, variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak terdapat nilai korelasi dibawah 0.50, dengan ini dapat diartikan semua instrumennya valid, maka dapat di pastikan seluruh nilai indikator sudah memenuhi kriteria, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Pengujian validitas convergen pada penelitian ini diperkuat dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Dalam pengujian AVE memiliki suatu standar ukuran yang harus terpenuhi, yaitu dengan ketentuan bahwa korelasi nilai AVE tidak boleh kurang dari 0.5 atau 50% melainkan harus lebih tinggi dari 50%, apabila nilai AVE > 0.5 maka variabel yang digunakan dinyatakan valid.

	AVE
Kinerja Pegawai	0.607
Gaya Kepemimpinan	0.563
Disiplin Kerja	0.678
Motivasi Kerja	0.560

Tabel 2. Hasil nilai *average variance extracted* (AVE)

Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.823			
Gaya Kepemimpinan	0.771	0.751		
Kinerja Pegawai	0.762	0.816	0.779	
Motivasi Kerja	0.773	0.866	0.834	0.748

Tabel 3. Hasil Nilai *Fornell Larcker Criterion*

Berdasarkan tabel *fornell larcker criterion* memperlihatkan nilai validitas diskriminan yang mempunyai korelasi nilai diatas 0.5 atau 50% terhadap nilai setiap variabel. Sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0.911
Disiplin Kerja	0.926
Motivasi Kerja	0.926
Kinerja Pegawai	0.902

Tabel 4. Hasil Nilai *Composite Reliability*

Berdasarkan nilai *composite reliability* masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai diatas 0.7 atau 70% sehingga seluruh variabel telah dianggap memenuhi standar, maka dapat disimpulkan bahwa nilai setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Nilai *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0.889
Disiplin Kerja	0.904
Motivasi Kerja	0.910
Kinerja Pegawai	0.870

Tabel 5. Hasil Nilai *Cronbach's Alpha*

Selanjutnya untuk memperkuat uji reliabilitas yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masing-masing nilai setiap variabel dengan nilai lebih dari 0.6 atau 60% sehingga nilai *cronbach's alpha* ini telah memenuhi kriteria sebagai instrument yang reliabel.

Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.748	0.738

Tabel 6. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *R Square Adjusted* yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan dengan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan atau dipengaruhi sebesar 0.738 atau 73.8%, dan sisanya sebesar 26.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dan mengambil keputusan menerima atau tidak suatu hipotesis. uji hipotesis di penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil nilai *original sample* pada masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji T) digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara signifikan yaitu dengan cara mengetahui jumlah nilai t hitung dalam suatu variabel, sehingga nilai t hitung harus lebih besar dari pada nilai t tabel dan harus memiliki nilai yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05 atau 5%. Dengan menggunakan rumus $df = n - k$ atau $df = 48 - 4 = 44$. Selanjutnya diketahui bahwa nilai t tabel = 2.015

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.285	2.174	0.030
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.222	2.073	0.039
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.416	3.368	0.001

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil perhitungan rumus dan tabel dapat diketahui hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan jika nilai t hitung $2,174 > t$ tabel 1,98969 dan *P Values* sebesar $0.030 < 0.050$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil uji pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan jika nilai t hitung $2.073 > t$ tabel 1.98969 dan *P Values* sebesar $0.039 < 0.050$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil uji pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan jika nilai t hitung $3.368 > t$ tabel 1.98969 dan *P Values* sebesar $0.001 < 0.050$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Uji koefisien simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan f hitung, oleh karena itu nilai f hitung harus lebih besar daripada f tabel. Untuk menentukan nilai f tabel dilakukan perhitungan seperti berikut:

$$df1 = k = 3$$

$$df2 = n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$$

Jadi nilai f tabel yang digunakan yaitu sebesar 2.54. Sedangkan untuk memperoleh f hitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{\frac{0.738^2}{3}}{(1-0.738^2)/(82-3-1)} = \frac{0.246}{(0.262)/(78)} = \frac{0.246}{0.0033} = 74,54$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh hasil nilai f hitung sebesar 74,54, maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung $74,54 > f$ tabel 2.72, sehingga

variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui hasil uji hipotesis yang menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Hal ini dapat diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0,285. Kemudian uji t statistik dari variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa t hitung $2,174 > t$ tabel $1,98969$ yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki angka $0,030 > 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianti & Karmila, 2019) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki Satpol PP Kabupaten Bogor ideal, sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan kuat pada kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0,222. Kemudian uji t statistik dari variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t hitung $2,174 > t$ tabel $1,98969$ yang berarti disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel disiplin kerja mempunyai angka $0,039 > 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2019) dengan hasil disiplin kerja positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Matahari Terbit Bali. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan jika disiplin kerja yang dimiliki Satpol PP Kabupaten Bogor baik, sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Melalui hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0,418. Kemudian uji t statistik dari variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa t hitung $3,368 > t$ tabel $1,98969$ yang berarti motivasi kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja mempunyai angka $0,001 > 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian (Duka Bernardus Gerardus, 2020) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan secara

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor tinggi, sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dengan adanya nilai yang menunjukkan bahwa t hitung $74,54 > t$ tabel $2,72$ yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.2.9 dapat diketahui kesimpulannya yaitu: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor, Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor, Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap variabel dependen di Satpol PP Kabupaten Bogor. Jika instansi bisa memberikan motivasi kerja dengan didukung oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik juga, maka ketiganya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama.

Dalam melakukan penelitian masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut: Peneliti hanya mengambil pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor dengan jabatan nonesselon /staff /pelaksana saja dengan jumlah 82 responden. Sehingga penelitian ini tidak dapat mencakup seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor, Adanya keterbatasan dalam mendapatkan fenomena permasalahan ditempat meneliti yang diakibatkan adanya PPKM sehingga terjadi keterlambatan dan kesulitan dalam mendapatkan suatu permasalahan, Banyak responden yang kurang terbuka untuk menjawab pernyataan dengan keadaan yang sebenarnya, Peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya ditambahkan variabel lain untuk menyempurnakan suatu penelitian..

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran Bagi peneliti selanjutnya ketika ingin meneliti mengenai kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), berharap bahwa variabel independen (X) bisa diganti dengan menggunakan variabel-variabel yang lainnya sehingga nantinya akan memiliki hasil yang beragam, menambah wawasan dan memberikan referensi yang lebih bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T., Sulistiyani, & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun. *Agustus*, 1(1), 4–10.
- Asfari, U., Mardhiana, H., & Deri, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Berdampak pada Individu Organisasi. *Mind Journal*, Vol,4. <https://doi.org/https://doi.org/10.26760/mindjournal.v4i1.01-12>
- Bangun. (2012). *No Titl*. Erlangga.
- Budgol, & Marek. (2018). *A Difference Approach to Work Discipline*. Palgrave Macmillan.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. Zahir Publishing.
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Duka Bernardus Gerardus, M. H. L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STIPAS KEUSKUPAN AGUNG KUPANG. *Jurnal Selidik*, 1(2), 23–39.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Fahmi, I. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Hadari, & Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2012). *Manajemen SDM (Revisi Cet)*. Bumi Aksara.
- Hendrawaty, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Ekonomika*, 4(1), 58–67.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma*, 7(1), 20–30.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Luthans, F. (2015). *Organizationnal Behavior (Thirteen E)*. Mc Graw Hill.
- Putra, G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Bena-Nusa Dua. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, 2(7), 253493.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.

Sindu Pradipto, E. R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Dipenogoro Journal of Management*, 4(4), 3.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 8). Kencana.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tika, H. M. P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Akshara.

Torang. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.

Yekti, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357.