

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era digitalisasi dan globalisasi seperti saat ini, perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dihasilkan sebagai pemecahan masalah terhadap persoalan pengelolaan sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang. Oleh karenanya sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan baik secara efektif maupun efisien, sehingga akan menciptakan kinerja yang optimal. Untuk mewujudkan yang dimaksud dalam hal tersebut, organisasi harus mampu mewujudkan kondisi dan situasi yang memungkinkan dan mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Khadaffi, dkk (2022), mengemukakan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Dalam hal ini kinerja pegawai sangat berperan penting dalam organisasi, karena dengan optimalnya suatu pekerjaan pegawai maka organisasi dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Adinda (2023), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja pegawai atau hasil yang dinilai dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan sesuai dengan standar organisasi. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja karena kurangnya motivasi, tingkat presensi yang kurang, kurangnya ketepatan

waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh dari lingkungan kerjanya, serta program kerja yang tidak tercapai. Dalam hal tersebut untuk mencapai tujuan organisasi peran seorang pemimpin menjadi hal yang penting dalam membangun semangat bawahannya bekerja. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan dan keandalan orang-orang yang mengoperasikan unit kerja. Orang-orang yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut di antaranya adalah unsur pimpinan. Tidak ada organisasi tanpa pemimpin. Pada umumnya, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol dari bawahannya sebagai suatu kemampuan atau daya lebih yang dimilikinya, seperti kecerdasan, disiplin, kharisma, tegas, berani, dan sebagainya. Tetapi keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat kepemimpinan demikian, karena tidak semua orang sempurna, bahkan setiap organisasi dihadapi dengan kondisi dan situasi yang berbeda pada bidang kegiatannya, sehingga membutuhkan sifat-sifat kepemimpinan tertentu pula. Faktor yang sangat diperlukan dalam hal ini justru bagaimana seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang tetap bagi organisasi tertentu. Artinya, keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan, yang terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan, cara memberi perintah, cara berkomunikasi, membuat keputusan, memberi semangat bawahan, menegakkan disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad, Z, Rahman, R., & Santosa, R. . (2023) Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparat Birokrasinya dapat dinilai baik. Hal ini didasarkan pada keterangan dan jawaban dari responden terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Bupati Kabupaten Maros, dimana aspek penilaian gaya kepemimpinan mencakup pada bagaimana ia menjalankan sistem pemerintahan yang demokratis, serta bagaimana kepribadian dari kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini, Putra, Sari (2023) Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh positif dari beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara partial ataupun bersamaan. Penelitian yang dilakukan oleh Damianus Abun, dkk (2021) Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara manajemen birokrasi dan kesejahteraan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sihite, dkk (2020) Penerapan kepemimpinan transformatif pada perusahaan publik dianalisis dengan menggunakan pertanyaan langsung dari pemimpin. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan strategi transisi yang diharapkan dan terus berkembang, lembaga birokrasi dapat berhasil mengadopsi kepemimpinan transformasional. Kontribusi kepemimpinan transformasional bergantung pada gaya pendekatan terhadap perubahan dan sifat organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021), studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan meskipun gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap produktivitas karyawan dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dapat hidup berdampingan dalam

organisasi yang sama. Studi ini menyoroti berbagai implikasi dan rekomendasi kebijakan.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang sangat besar dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan sebuah organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2019). Razak dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah manajemen pusat, untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan bagaimana mereka bekerja di organisasi. Evelyn & Harahap (2024) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang terkandung dalam diri seseorang untuk membuat perubahan perilaku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Andriantoa, Komardib, Priyono. (2023) yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khadaffi, dkk (2022) Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antar variable kemudian dilihat dari hasil perhitungan koefisien garis dan untuk mengetahui signifikansi antara Motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Gazali, Rizal (2023) Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dkk (2024) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Sikap disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang berkualitas. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Asumsi-asumsi ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arafat, dkk(2020) berjudul “The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance” Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Penelitian yang dilakukan oleh McCarter dkk(2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Sudrajat (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk (2018) menunjukkan

hasil bahwa disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian yang dilakukan Muhammad Zaenal Arifin, Hadi Sasana (2022), memiliki hasil yang sama yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja sangat penting dan akan berdampak pada kinerja dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Kondisi yang sedang dialami pegawai mengalami penurunan kinerja pegawai, seperti keterlambatan pegawai masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan dan seringkali pegawai yang tidak masuk.

Berdasarkan penjelasan mengenai asumsi-asumsi dan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar merupakan lembaga pemerintah yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat di kota Denpasar di bidang pelaksanaan tender pengadaan barang/jasa pemerintah, maka sudah selayaknya pegawai yang ada di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar memberikan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Kepuasan dari masyarakat berarti pegawai di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik, kepedulian terhadap lembaga dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya dapat menguntungkan lembaga Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di Kantor Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar didapatkan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan sebagai lembaga supremasi hukum. Mulai dari permasalahan keterlambatan datangnya pegawai sampai penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dikarenakan

kurangnya motivasi dan pengawasan serta arahan secara langsung dari pimpinannya dan tidak adanya sanksi teguran yang diberikan kepada pegawai sehingga menjadikan budaya kerja yang kurang baik.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pada kuisisioner yang dilakukan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa pada tanggal 20 November 2023 mengenai gaya kepemimpinan yang berlaku, hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Kuisisioner Mengenai Gaya Kepemimpinan Yang Berlaku Di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kota Denpasar

No	Pertanyaan	Jenis Kepemimpinan				
		Otokratis	Demokratis	Birokrasi	Partisipatif	Delegatif
1.	Manakah jenis kepemimpinan yang berlaku pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kota Denpasar?	0	2	36	2	0
Persentase=		0%	5%	90%	5%	0%

Sumber:(data diolah,2023)

Dari hasil tersebut ditemukan bahwa 90 % pegawai mengamini bahwa gaya kepemimpinan birokrat adalah yang berlaku pada kantor ini. Sehingga, penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan birokrat sebagai acuan.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan birokrasi BPBJ Kota Denpasar. Menurutnya

pimpinan Kabag (Kepala Bagian) memiliki indikasi kurang bekerjasama dengan pegawai, pimpinan Kabag memperlakukan pegawai secara tidak adil antara satu dengan yang lain, pimpinan kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan pegawai, pimpinan jarang membimbing dan mengarahkan pegawai yang lambat dalam bekerja. Pimpinan pun kurang tegas dalam memberikan peringatan atau hukuman kepada pegawai.

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan adanya indikasi penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai didapatkan bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan dan pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Selain itu, masalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar ini adalah permasalahan pemberian apresiasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar adalah kedisiplinan pegawai. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, terindikasi adanya penerapan disiplin kerja yang kurang baik dalam Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar. Disiplin pegawai di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar perlu ditanamkan dan dipelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan lambatnya pelaksanaan tugas, selain itu juga

dapat menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi. Berdasarkan hasil survey awal didapatkan disiplin kerja karyawan menurun berlangsung selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Disiplin kerja pegawai menurun ditunjukkan dari adanya ketidak pastian karena Pandemi Covid-19.

Shohiron & Gopar (2024) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Evelyn & Harahap (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari pemaparan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGADAAN BARANG /JASA KOTA DENPASAR ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan informasi bagi pengembangan ilmu Pendidikan Administrasi Perkantoran, khususnya dalam kajian bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan bahan pertimbangan mengenai penerapan motivasi kerja Pegawai pemerintahan. Diharapkan juga perusahaan sadar akan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja dan Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi acuan dalam menentukan keputusan dalam peningkatan SDM di lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory yang mengatakan bahwa *Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt dkk, 2019). *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Muhammad Zaenal Arifin, Hadi Sasana, 2022). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan disiplin kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Athar, 2020).

Sedangkan, menurut Asmiadi (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Definisi lain menurut Rizki Dwi Cahyani (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian pendapat menurut beberapa para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya. Penilaian Kinerja Pegawai Pamungkas dkk (2024) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang suatu kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh lembaga. Kusuma, Gazali, Rizal (2023) berpendapat bahwa:

“penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.”

Menurut Hasibuan, (2019) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1) Kesetiaan

Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika orang tersebut dapat mengerjakan tugasnya secara optimal dan bersungguh-sungguh serta penuh tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki, sehingga bekerja lebih berdaya

5) Kerja sama

Kemampuan pegawai dalam bekerja secara bersama-sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasilnya semakin baik dan optimal.

6) Kecakapan

Dapat diukur dan dilihat berdasarkan kesamaan latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya sesuai tugas yang diberikan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

7) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rivai (2019: 324) menjelaskan bahwa:

“dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.”

Sedangkan Dwiyanto dalam bukunya Nawawi (2019) yang berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1) Produktivitas

Produktivitas adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input dan output. Jadi produktivitas merupakan suatu sikap dimana setiap individu harus bisa lebih baik dari sebelumnya.

2) Kualitas Layanan

Merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi politik.

3) Responsivitas

Responsivitas yaitu bentuk kepekaan dan kemampuan dari birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat.

4) Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit.

5) Akuntabilitas

Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Shohiron & Gopar (2024) mengatakan bahwa dalam pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu :

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

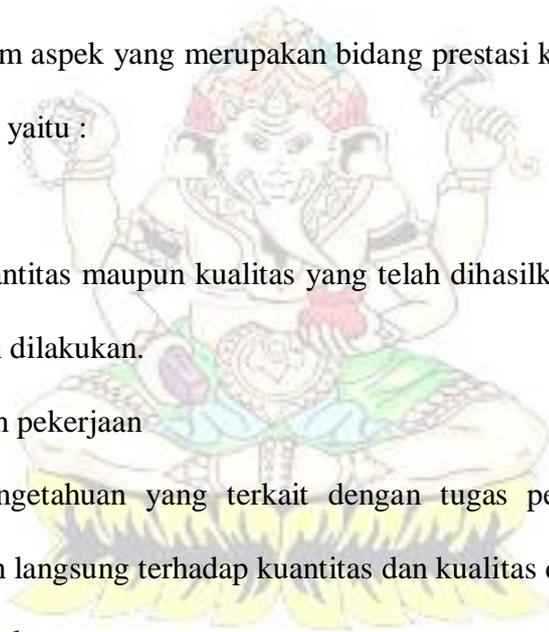
2) Inisiatif Tingkat

Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

4) Sikap



Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat menganalisa bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil dengan pendekatan akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka diharapkan kinerja organisasi pemerintah akan semakin baik.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, di bawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik menurut para ahli, antara lain:

Munurut pendapat Thoha (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya sebuah kepemimpinan maka seorang pemimpin dapat mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan memberikan arahan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Kemudian dipertegas oleh pendapat menurut a. McCarter dkk (2022) yang mengemukakan

bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai sebuah sasaran. Kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran dan mencapai tujuan organisasi tersebut merupakan cerminan dari kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Jadi, pegawai harus memiliki kemampuan berpikir dan keterampilan yang seimbang dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

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

3) organisasi (tujuan kerja). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang

akan dicapai serta mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Shohiron & Gopar (2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai dan kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya serta ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Disiplin seorang pegawai meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dan organisasi

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi..

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Evelyn & Harahap (2024) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Faktor dari variabel individu yang meliputi keterampilan, kemampuan, demografis, dan latar belakang

- 2) Faktor kedua dari variabel psikologi yang meliputi sikap, persepsi, kepribadian, stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja
- 3) Faktor yang ketiga dari organisasi yang meliputi kompensasi, konflik, kepemimpinan, struktur organisasi, kekuasaan, karir, desain pekerjaan, dan desain organisasi

Dari uraian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut beberapa para ahli di atas bahwa peneliti dapat menganalisa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain ialah faktor intern dan ekstern, faktor-faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan pegawai mempunyai tingkat prestasi tinggi maka dapat dipastikan kinerja organisasi tersebut juga akan baik.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2020), adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja dalam konteks ini dapat diartikan dalam suatu kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.
- 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya dan tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk ikut serta dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan usaha dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Dari beberapa indikator yang ada menurut para ahli, peneliti memilih indikator menurut Mangkunegara (2020), sebagai acuan penelitian karena indikator tersebut sesuai dengan beberapa standar penilaian kinerja yang sering digunakan diberbagai organisasi. Tentunya dalam penelitian ini indikator tersebut digunakan untuk mengetahui dan menentukan kinerja pegawai di Kantor Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, faktor kepemimpinan sangat memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Karena seorang pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus harus bisa memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-

beda. Seorang pemimpin juga harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui dan memahami unsur-unsur kepemimpinan sebagai proses atau aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan memunculkan ide.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, menurut Akhmad, Z, Rahman, R., & Santosa, R. (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas- aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Rini, Putra, Sari (2023), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Sihite,dkk (2020), Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi berbagai aktivitas suatu kelompok organisasi kearah pencapaian tujuan. Menurut Daft dalam Zahratulfarhah, dkk (2022) kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Yulk dalam Zahratulfarhah, dkk (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses yang memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi

kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pimpinan tetapkan.

Berdasarkan definisi kepemimpinan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan mempengaruhi orang-orang dengan cara mengarahkan dan menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi, karena gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk cara mengarahkan dan mendorong bawahan untuk menjalankan tugas organisasi.

Menurut Damianus Abun, dkk (2021), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Selanjutnya menurut Hasibuan

(2019), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sihite,dkk (2020), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar tercapainya target organisasi atau gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Pawirosumarto dalam Pranogyo & Hendro (2023) Gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan. Menurut Effendy dalam Pranogyo & Hendro (2023) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Menurut Rakhma, dkk (2022) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang

ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, peneliti dapat menganalisa bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk melakukan sebuah pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan organisasi.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan Birokrat

Dalam birokrasi pada umumnya dan khususnya birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis, berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya, oleh karena itu kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan birokrasi. Pada konteks birokrasi publik yang sangat paternalistik, dimana para staf (bawahan) bekerja selalu tergantung kepada pemimpin. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan kepemimpinan, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Dalam kenyataannya tidak sedikit pemimpin birokrasi publik di pelbagai tingkatan (level) yang tidak memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin yang baik, hal ini disebabkan oleh sistem rekrutmen yang tidak didasarkan pada kompetensi (Pasolong, 2021).

Pemimpin berdasarkan konsep teoritis sebagaimana yang telah dikemukakan memiliki tanggung jawab yang besar baik dalam suatu birokrasi pemerintahan maupun swasta. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha

mencapai tujuan suatu birokrasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Pasolong, 2021).

Pasolong, (2021) menambahkan kepemimpinan birokrasi adalah konsep perilaku atau pendekatan behaviourism memandang kebudayaan tersusun dari perilaku. Dengan kata lain kebudayaan adalah pola-pola perilaku, yaitu serangkaian kegiatan, perbuatan, aksi, dan tindakan serta perwujudan eksistensi manusia yang di dalam interaksi individu dalam masyarakat. Untuk memahami pola perilaku, menurut keyakinan behaviourism, tidak diperlukan konsep-konsep ide dan nilai-nilai sebagai latar, tetapi lebih disebabkan oleh respon terhadap suatu tekanan yang kuat dari faktor eksternal.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Zahari et al., 2020) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan suportif: Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah
2. Kepemimpinan direktif: Pemimpin yang bisa mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan parsifatif: Lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi: Pemimpin seperti ini memiliki tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada anggotanya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Sedangkan menurut (Pasolong, 2021) kepemimpinan birokrasi yaitu:

1. Pemimpin tertinggi yaitu pemegang kekuasaan tertinggi seperti panglima tertinggi, kepala kepolisian, Menteri, yang menduduki jabatan karena dipilih atau diangkat secara sah.
2. Kepemimpinan Birokrasi yaitu dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dalam undang-undang dasar, undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan.
3. Karena fungsi, tugas dan aktivitas sangat banyak disusun berdasarkan pendelegasian kekuasaan dalam struktur organisasi hierarkis.
4. Setiap birokrat wajib berdisiplin melaksanakan tugasnya yang ada dalam uraian tugasnya. Misalnya Organisasi militer, bawahan wajib memberi hormat kepada anggota militer yang lebih tinggi pangkatnya.
5. Sistem pengembangan karier dari pada birokrat yang didasarkan pada senioritas kompetensi dan kinerja birokrat dalam hierarki.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi

Dalam mencapai suatu tujuan tentu diperlukannya sebuah motivasi untuk para pegawai atau bawahan. Motivasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai, tentunya tidak terlepas dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Sedangkan menurut Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021) menerangkan bahwa Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Selanjutnya menurut Mangkunegaran (2020) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. Mengemukakan motivasi dapat terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di sebuah organisasi. Jadi, motivasi merupakan suatu kondisi dan energi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang tertuju atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif dan pro terhadap situasi tersebut yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja secara maksimal. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal

dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli di atas, peneliti dapat menganalisa bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Peran seorang pimpinan dalam memotivasi pegawainya dengan menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan teori motivasi yang sering digunakan, motivasi digolongkan menjadi dua yaitu, Motivasi dari dalam diri seorang (intristik) dan Motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Motivasi intristik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri seperti rasa minat, sikap positif ikut serta, dan kebutuhan tertentu. Sedangkan Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja (Irawati, 2024)

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (incentive positive), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, dimana setiap pemimpin dapat memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan begitu, semangat kerja bawahan akan meningkat. Sebaliknya, motivasi negatif (incentive negative), pimpinan memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan begitu, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari penjabaran jenis motivasi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa jenis motivasi yang ditimbulkan dari setiap individu berasal dari dalam diri maupun dari luar atau lingkungan individu itu sendiri, selain itu juga terdapat motivasi positif yang berupa pemberian reward kepada bawahan dan motivasi negatif yang berupa pemberian hukuman kepada bawahan jika standar kerja mereka menurun.

2.4.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Pada umumnya manusia bekerja memiliki harapan yaitu untuk mendapatkan suatu "imbalan" yang diartikan secara luas, maka imbalan tersebut dapat diuraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat umum. Menurut Andriantoa, Komardib, Priyono. (2023), menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Menurut pendapat beberapa ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seorang pegawai ialah faktor yang timbul dari intern dan ekstern organisasi.

2.4.4 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam

pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa indikator yang ada menurut para ahli, peneliti memilih indikator menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2019) sebagai acuan penelitian karena indikator tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk menciptakan motivasi kerja yang baik dan indikator tersebut sering digunakan di berbagai organisasi. Tentunya dalam penelitian ini indikator tersebut digunakan untuk mengetahui dan menentukan sejauh mana sebuah organisasi memotivasi pegawainya dengan pemenuhan kebutuhan sesuai yang diharapkan oleh pegawai di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Jadi, seorang pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sulistyono dalam alhusaini, dkk (2020:2167) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, menurut Andriantoa, Komardib, Priyono. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Definisi lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Pamungkas dkk (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi perilaku karyawan (Alfian & Afrial, 2020). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang untuk menaati peraturan dalam bentuk tertulis maupun tidak, serta secara sadar dan bersedia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan dalam organisasi guna mencapai tujuan tertentu.

2.5.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Khadaffi, dkk (2022) ada tiga macam disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan cara itu para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari berbagai pelanggaran lebih lanjut. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap berbagai pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Dari ketiga macam disiplin kerja menurut Khadaffi, dkk (2022) peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja maka pegawai akan bersedia untuk mentaati dan melaksanakan peraturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila ia melakukan pelanggaran sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yakni suatu hubungan yang erat dan saling membantu antara pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai akan memiliki pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada hasil kinerja yang baik pula. Faktor inilah yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal sehingga mempunyai nilai tambah atas pelayanan dari organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai disiplin kerja yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku ketidak disiplin pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan

hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani oleh bawahannya dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu organisasi baik secara vertikal maupun horizontal agar tetap terjalin hubungan yang harmonis.

Dari uraian menurut para ahli di atas, peneliti dapat menganalisa bahwasanya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan kerja. Dimana faktor tersebut sangat berperan penting dalam pencapaian suatu target organisasi karena sebuah kedisiplinan dapat dikatakan berhasil apabila seorang pegawai dapat mentaati dan menjalankan nilai dan norma yang berlaku di sebuah organisasi secara baik dan dapat mencapai kinerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan.

2.5.4 Tujuan Kedisiplinan

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama adanya disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Khadaffi dkk, 2022 secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Para pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Para pegawai mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari penjelasan menurut Siswanto diatas peneliti dapat menganalisa bahwa disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

2.5.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator menurut Hasibuan (2019) yang mengemukakan indikator disiplin kerja tersebut sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dan terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya

oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkringan pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator yang ada menurut para ahli, peneliti memilih indikator menurut Hasibuan (2019) sebagai acuan penelitian karena indikator tersebut sesuai dengan penilaian disiplin kerja pegawai untuk menciptakan kedisiplinan kerja yang baik dan indikator tersebut sering digunakan diberbagai organisasi. Tentunya dalam penelitian ini indikator tersebut digunakan untuk mengetahui dan menentukan tingkat disiplin kerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang /Jasa (BPBJ) Kota Denpasar.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan bagian terpenting, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan

kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan kepadanya. Kinerja tentunya tidak dapat berdiri sendiri dalam menjalankan fungsinya, tetapi berhubungan secara langsung dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil – hasil penelitian terdahulu yang mengkaji Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai seperti dibawah ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad, Z, Rahman, R., & Santosa, R. (2023). Yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara teoritis maupun empiris tentang gaya kepemimpinan bupati dalam hubungannya dengan kinerja aparat Birokrasi, dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di Kabupaten Maros. Penelitian ini akan dilaksanakan di Maros, khususnya kepada Bupati serta beberapa Dinas terkait. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, Dasar penelitian ini adalah survei. Dari penelitian ini data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, questioner, dan studi kepustakaan. Data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Bupati Kabupaten Maros dalam meningkatkan kinerja aparat Birokrasinya dapat dinilai baik. Hal ini didasarkan pada keterangan dan jawaban dari responden terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Bupati Kabupaten Maros, dimana aspek penilaian gaya kepemimpinan mencakup pada

bagaimana ia menjalankan sistem pemerintahan yang demokratis, serta bagaimana kepribadian dari Bupati Kab Maros. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan birokrasi, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini, Putra, Sari (2023) *The Influence Of Discipline, Leadership And Motivation On Employee Performance At PT. BPR Jero Anom Tabanan*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan gaya dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Jero Anom Tabanan, dengan sampel penelitian sebanyak 34 responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Semua data diperoleh dari penyebaran kuesioner layak digunakan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Berfungsi disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan di PT. BPR Jero Anom Tabanan (2) Disiplin kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Jero Anom Tabanan. Artinya semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai pada PT akan meningkat. BPR Jero Anom Tabanan. (3) Gaya kepemimpinan positif dan positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Jero Anom Tabanan. Itu berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada PT. BPR Jero Anom Tabanan. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan di PT. BPR Jero Anom Tabanan. Artinya semakin banyak pekerjaan Motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT akan semakin

meningkat. BPR Jero Anom Tabanan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Damianus Abun, dkk (2021) berjudul *Bureaucratic Management Style and Workplace Well-Being of the Divine Word Colleges*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen birokrasi terhadap kesejahteraan kerja di Divine Word Colleges. Untuk menetapkan landasan teoritis penelitian ini, literatur terkait ditinjau. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan korelasional dan data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian. Untuk menafsirkan data, digunakan statistik deskriptif dan inferensial, oleh karena itu, rata-rata tertimbang digunakan untuk menentukan tingkat manajemen birokrasi, dan kesejahteraan tempat kerja. Sedangkan korelasi Pearson r digunakan untuk mengetahui korelasi antara manajemen birokrasi dengan kesejahteraan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara manajemen birokrasi dan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini ditolak. Keluaran penelitian ini berkontribusi pada diskusi yang kompleks tentang pengaruh manajemen birokrasi terhadap kesejahteraan tempat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan birokrasi dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihite, dkk (2020) berjudul *A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public*

Bureaucratic. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat literatur komprehensif di sektor publik mengenai manajemen perubahan organisasi. Namun penelitian terbaru menunjukkan bahwa karena kepemimpinan transformatif, konteks tertentu dari organisasi publik mungkin mempunyai implikasi terhadap perubahan manajemen organisasi. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformatif dalam kaitannya dengan tindakan kreatif guna menciptakan budaya perusahaan yang sukses. Pendekatan terhadap perubahan kelembagaan dan kepemimpinan transformatif pengawas langsung berkontribusi terhadap keberhasilan adopsi perubahan organisasi dalam organisasi publik, dan sejauh mana kerangka birokrasi organisasi publik memungkinkan penerapan perubahan organisasi yang unik. Penerapan kepemimpinan transformatif pada perusahaan publik dianalisis dengan menggunakan pertanyaan langsung dari pemimpin. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan strategi transisi yang diharapkan dan terus berkembang, lembaga birokrasi dapat berhasil mengadopsi kepemimpinan transformasional. Kontribusi kepemimpinan transformasional bergantung pada gaya pendekatan terhadap perubahan dan sifat organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan birokrasi dan perubahannya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021) berjudul *The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di industri minyak dan gas Nigeria dengan menggunakan studi kasus Chevron Nigeria Limited.

Penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert lima poin yang terdiri dari empat puluh pertanyaan yang mencakup variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, birokratis, laissez-faire, transaksional, karismatik, dan produktivitas karyawan. Kuesioner disebarakan kepada seratus dua puluh lima responden (125) dan memperoleh sembilan puluh tiga (93) jawaban valid. Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis tanggapan responden. Analisis demografi, uji normalitas, homoskedastisitas, multikolinearitas, uji reliabilitas (Cronbach's Alpha) disajikan; hasil menegaskan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Hasil analisis deskriptif dan regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan di Perusahaan Migas Nigeria, diikuti oleh gaya kepemimpinan laissez-faire, birokrasi, transaksional, demokratis, dan karismatik. Studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan meskipun gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap produktivitas karyawan dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dapat hidup berdampingan dalam organisasi yang sama. Studi ini menyoroti berbagai implikasi dan rekomendasi kebijakan. Kajian ini menambah literatur mengenai praktik kepemimpinan yang telah ada dan dimaksudkan untuk menjadi referensi bagi para sarjana dan peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai praktik kepemimpinan di industri minyak dan gas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan produktivitas pekerjanya, sedangkan perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andriantoa, Komardib, Priyono. (2023) berjudul *Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Dharma Loka Pekanbaru. Kuesioner sebagai pengumpul data dari 42 responden secara proporsional terhadap seluruh pendidik/guru SD Dharma Loka, diuji dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Smart PLS). Hasil pengujian menunjukkan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara mandiri variabel Kepuasan Kerja, Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Khadaffi, dkk (2022), Berjudul *“Determination Of Responsibilities, Work Facilities And Work Discipline With Work Motivation As A Mediator Variable On Employee Performance Tax*

Management Agency And Retribution” Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data responden berupa jenis kelamin, umur dan lama bekerja responden untuk memberikan informasi tentang karakteristik responden. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) pada variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan hasil uji hipotesis dan analisis jalur Path. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji pola hubungan yang mengungkap pengaruh variabel atau sekumpulan variabel terhadap lainnya variabel, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Perhitungan koefisien garis dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable kemudian dilihat dari hasil perhitungan koefisien garis dan untuk mengetahui signifikansinya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan. Pengaruh X3 terhadap Y adalah signifikan. Pengaruh dari X4 pada Y adalah signifikan. Pengaruh dari X1 terhadap X4 adalah signifikan. . Pengaruh dari X1 pada Y signifikan. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 adalah signifikan. Pengaruh variabel X2 terhadap Y penting. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis kedisiplinan, motivasi, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden tidak ada gaya kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihite, Andika, dan Prasetya (2020) berjudul *A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic*. Terdapat literatur komprehensif di sektor publik mengenai manajemen perubahan organisasi. Namun penelitian terbaru

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif mempengaruhi konteks tertentu dari masyarakat organisasi mungkin mempunyai implikasi terhadap perubahan manajemen organisasi. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformatif dalam kaitannya dengan tindakan kreatif guna menciptakan budaya perusahaan yang sukses. Pendekatan terhadap perubahan kelembagaan dan kepemimpinan transformatif pengawas langsung berkontribusi terhadap keberhasilan adopsi perubahan organisasi dalam organisasi publik, dan sejauh mana organisasi publik tersebut kerangka birokrasi memungkinkan pelaksanaan perubahan organisasi yang unik. Penerapan kepemimpinan transformatif dalam perusahaan publik dianalisis menggunakan pertanyaan langsung dari pemimpin. Temuannya menunjukkan bahwa dengan strategi transisi yang diharapkan dan terus berkembang, institusi birokrasi dapat berhasil mengadopsi kepemimpinan transformasional. Kontribusi kepemimpinan transformasional bergantung pada gaya kepemimpinan pendekatan terhadap perubahan dan sifat organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan birokrasi dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Gazali, Rizal (2023) berjudul *The Role of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance (Study at City Cinema Mall Pamekasan Regency, Indonesia)* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh dominan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap pegawai pertunjukan. Objek penelitian ini adalah karyawan Kota Cinema Mall Pamekasan yang berjumlah 32 orang.

Sedangkan data diambil berdasarkan menyebarkan kuesioner, model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dari analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), peneliti dapat menyimpulkan bahwa koefisien determinasi R square sebesar 0,718 atau 71,8% yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 71,8\% = 28,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh f hitung sebesar 5,310 dan jika dikonsultasikan dengan f tabel sebesar 2,95 menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel. Hasil perhitungan dengan menggunakan uji t diperoleh t hitung untuk Kepemimpinan Variabel gaya (X1) sebesar 2,451 dan dapat dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,69389, diperoleh t hitung $>$ t tabel dan signifikansi t hitung $<$ t tabel ($0,008 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diketahui nilai t hitung sebesar 2,985 dan jika dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,69389 diperoleh t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikan t hitung $<$ t tabel ($0,006 < 0,05$). Jadi itu bisa saja terjadi menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dibuktikan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ternyata dari kedua variabel tersebut adalah Disiplin Kerja variabel (X2) mempunyai nilai t hitung yang paling besar yaitu 2,985. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan

variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, teknik analisis dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dkk (2024). *The Influence Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Asuransi Buana Independent* Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Mandiri Buana. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi penelitian melibatkan semua karyawan PT. Asuransi Buana Mandiri sebanyak 119 orang. Pengambilan sampel tekniknya menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan nilai t hitung yaitu lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi yang memadai. Hal ini mengakibatkan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_0). Selain itu, motivasi bekerja juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel dengan signifikansi yang cukup tinggi, sehingga H_a adalah diterima dan H_0 ditolak. Namun disiplin kerja belum terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam analisisnya, nilai t hitungnya adalah lebih rendah dari t tabel dengan tingkat signifikansi yang tidak cukup untuk menolak hipotesis nol. Oleh karena itu pada penelitian ini H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di PT. Asuransi Buana Mandiri, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Araffat, dkk(2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu; Metode penelitian adalah kuantitatif yaitu bersifat kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif. Itu populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 93 karyawan dengan sampel 93 karyawan menggunakan *full* pengambilan sampel (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu saat bekerja disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan birokrasi dan variabel lainnya teknik analisis, perbedaannya adalah lokasi dan jumlah responden dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh McCarter dkk(2022) berjudul “How work discipline and leadership influence employees’ performance?” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di hotel-hotel di Texas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan di hotel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan sampling tekniknya yaitu sampling jenuh, sehingga jumlah sampelnya adalah 300 karyawan yang direkrut sebagai sampel dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel serentak. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} ($29,288 > 3,32$) dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$). Sedangkan secara parsial ada yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel-hotel di Texas. Dimana nilai t_{hitung} nya lebih besar dari nilai t tabel ($1,703$). Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $5,799$ ($p=0,000$) dan kepemimpinan variabel gaya memiliki nilai t_{hitung} $-5,035$ ($p = 0,000$). Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan Kinerja karyawan pada hotel-hotel di Texas merupakan variabel disiplin kerja yang memiliki nilai t_{hitung} terbesar (5.799).

Penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat (2023) berjudul “*The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Lestari Sejahtera, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji

validitas, reliabilitas uji, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi analisis, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Itu Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai adj koefisien korelasi sebesar 0,466 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh sedang dengan koefisien determinasi sebesar 46,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,743 > 2,009$), hal ini dibuktikan dengan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Sejahtera Lestari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk (2018) berjudul "*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Jenis data/informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan studi kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC Makassar berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, uji

simultan dan uji parsial. Temuan dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu perhatian, perbaikan dan perbaikan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan Muhammad Zaenal Arifin, Hadi Sasana (2022), berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pada perusahaan, untuk mengetahui kinerja pegawai pada perusahaan, untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Publik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian merupakan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mentaati segala peraturan yang berlaku dan akan bekerja dengan semangat dan ketekunan meskipun pimpinan tidak melakukan pengawasan secara langsung. Disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja sangat penting dan akan berdampak pada kinerja dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Kondisi yang sedang dialami pegawai mengalami penurunan kinerja

pegawai, seperti keterlambatan pegawai masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan dan seringnya pegawai yang tidak masuk. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020) “Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur” Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian Asosisatif, lokasi penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur, teknik sampel adalah accidental sampling berdasarkan convenience dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang berisi jawaban-jawaban responden. Kuesioner yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif dan kemudian dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Sementara gaya kepemimpinan tergolong tinggi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja samasama tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmiadi (2022) berjudul “Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan motivasi kerja di kantaor Sekretariat DPRK Subulussalam kota secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal mendekati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. Sampel dalam hal ini Penelitian menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 pegawai DPRK Kantor Sekretariat Kota Subulussalam. Teknik pengumpulan data di Penelitian ini menggunakan dokumentasi, observasi, dan angket teknik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan Auter Model Uji Analisis, Analisis Model Dalam, dan Uji Hipotesis. Data pengolahan pada penelitian ini menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi tersebut pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai di kantor Sekretariat DPRK di Kota Subulussalam. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Dwi Cahyani (2018) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang)” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel pembelajaran intervening pada SMK Swasta di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Subjek penelitian ini adalah SMK Swasta di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Jumlah sampel sebanyak 115 responden dengan metode sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini untuk pengujian adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) menggunakan software AMOS versi 22. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja positif. berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi mediasi pada SMK Swasta di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2024) berjudul “. 2024. The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees in the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency (BPN - National Land Agency)” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak individu dan kolektif dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kota Parepare. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, pengujian parsial, pengujian simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian mengungkapkan aspek individu seperti gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kota Parepare. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($2,610 > 1,674$, dengan nilai tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$). Begitu pula motivasi dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($3,022 > 1,674$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, dan $2,633 > 1,674$ dengan tingkat signifikansi masing-masing $0,011 < 0,05$). Jika dipertimbangkan bersama, kepemimpinan gaya, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($28,279 > 2,78$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 61,5%. kinerja karyawan, menandakan pengaruh besar mereka. Ini menyiratkan bahwa 61,5% variasi dalam kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata

Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kota Parepare diperhitungkan berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor yang belum dieksplorasi seperti pelatihan, keselamatan kerja, kompensasi, dan lain-lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Shohiron & Gopar (2024) berjudul *The Influence Of Leadership Style, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance At PT BNI KCU Rawamangun Jakarta*. Penelitian ini dilakukan di BNI KCU Rawamangun Kota Jakarta Timur dengan melibatkan 43 karyawan sebagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan gaya, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun serentak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,875 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684, dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 7,099 lebih besar dibandingkan t -tabel sebesar 1,684, dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,456 yang lebih besar dari t -tabel sebesar 1,684 dan sig kurang dari 0,05. Serentak, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Pengaruh

bersama gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai mencapai 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan-temuan ini menawarkan landasan yang kuat untuk pemahaman yang mendalam variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja di sektor perbankan. Itu implikasi teoritis menyoroti aspek-aspek penting yang dapat diperkuat, sementara di sisi lain sisi praktisnya, penelitian ini menawarkan wawasan mendalam bagi lembaga keuangan dan pelaku industri untuk merancang strategi dan program yang efektif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini menekankan pentingnya mengadopsi suatu gaya kepemimpinan yang efektif, mendorong disiplin kerja yang kuat, memotivasi karyawan, dan mendorong partisipasi aktif dalam upaya mencapai kinerja perusahaan target. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

Penelitian yang dilakukan oleh Evelyn & Harahap (2024) berjudul “ The Influence Of Leadership Style, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Central Bank Asia (BCA) Rantauprapat” Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, tempat penelitian ini adalah PT. Bank Asia Tengah (BCA) Rantauprapat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Asia Tengah (BCA) Rantauprapat. Karena banyaknya karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Rantauprapat berjumlah 37 orang, sehingga seluruh karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Rantauprapat diambil sebagai objek penelitian. Pengumpulan data Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi, dan angket menggunakan skala Likert.

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Banyak linier Analisis regresi diuji secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien tes penentuan. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kerja lingkungan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Rantauprapat. Nilai kuadrat dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,900 artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 90%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah memiliki tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, teknik analisis, metode dan variabel lainnya, perbedaannya adalah lokasi, dan jumlah responden

