

**Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo)**

Ester Lusiana Sitompul

esterlusiana22@gmail.com

Ridwan Baraba

barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam berjalannya suatu organisasi atau instansi. Mengingat pegawai sebagai unsur penting, maka kinerja pegawai harus diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh: kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo secara parsial.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 111 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 23.0*.

Berdasarkan dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam berjalannya suatu organisasi atau instansi. Manajemen sumber daya manusia diyakini memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesan kompetitif organisasi. Di samping itu, manajemen sumber daya manusia dipercaya dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasinya dalam rangka mencapai produktivitas yang

bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Mengingat pegawai sebagai unsur penting, maka kinerja pegawai harus diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Suryani dan FoEh, 2019:20). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Kasmir, 2018:189).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Kepemimpinan dapat diartikan dalam sudut pandang proses dan properti. Sebagai suatu proses, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh non-koersif (bentuk akomodasi yang prosesnya dilaksanakan dengan menggunakan tekanan sehingga salah satu pihak yang berinteraksi berada dalam keadaan lemah dibandingkan dengan pihak lawan). Sebagai properti, kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang dikaitkan dengan seseorang yang dianggap berhasil menggunakan pengaruh (Griffin dan Moorhead, 2014:324). Robbins dan Judge (2017:420) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu kinerja atau suatu tujuan. Menurut Mcshane dan Glinow (2018:79) salah satu efek kepemimpinan yang paling kuat pada kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2018:189). Istilah motivasi berasal dari kata Latin *move*, yang berarti bergerak (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Motivasi dapat diartikan sebagai proses psikologis yang mendasari arah, intensitas, dan kegigihan perilaku atau pemikiran (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Kaitannya dengan konteks kerja, motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau

terdorong atau rangasangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik (Kasmir, 2018:189). Motivasi merupakan salah satu faktor diantara banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai (George dan Jones, 2012:158).

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Kasmir, 2018:189). Berbagai aktivitas dalam organisasi dikerjakan melalui orang-orang atau sumber daya manusia yang memiliki posisi tertentu yang telah diatur dengan beban tugas serta tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pekerjaan atau bidang tugas memiliki target tertentu baik target kuantitas berupa jumlah produksi, jam kerja dan tenaga kerja yang optimal maupun target kualitas berupa mutu kerja atau kepatuhan pada metode kerja yang telah diatur organisasi. Berbagai macam aturan tersebut tentunya mutlak harus ada dan dilaksanakan dalam sebuah aktivitas organisasi. Kunci dari keberhasilan pelaksanaan berbagai aturan tidak terlepas dan penerapan disiplin kerja dalam organisasi tersebut. Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan dan hendaknya selalu mendampingi aktivitas manajemen sumber daya manusia, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Afandi, 2016:4). Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk jam kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kedepannya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya (Kasmir, 2018:189).

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Mengacu pada pemaparan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kartono (2019:57) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai kinerja, yaitu prosedur subjektif, tindakan langsung, dan uji profisiensi (Widodo, 2015:131).

Menurut Kasmir (2018:189) pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi

sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Kinicki dan Fugate, 2016:440). Menurut Robbins dan Judge (2017:420) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu kinerja atau suatu tujuan.

c. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Motivasi dapat diartikan sebagai proses psikologis yang mendasari arah, intensitas, dan kegigihan perilaku atau pemikiran (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Kaitannya dengan konteks kerja, George dan Jones (2012:157) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Wicaksana, 2021:64). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya dorongan dari luar.

d. Disiplin Kerja

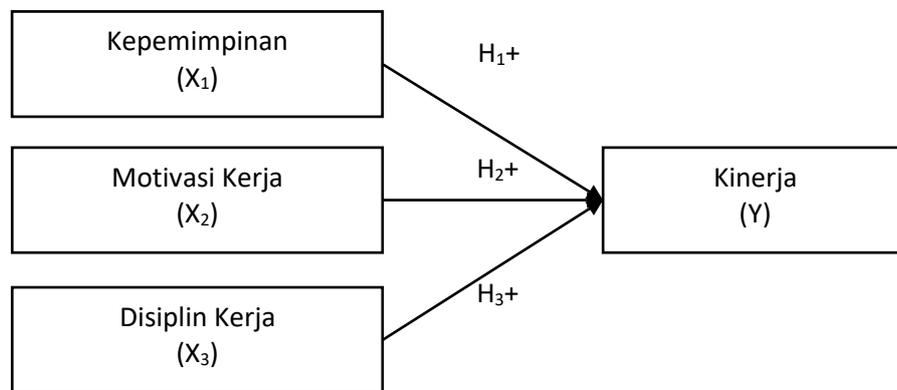
Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Jadi yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11).

Disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, dan sebaliknya pegawai yang kurang atau tidak disiplin akan malas melakukan

tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Sisca dkk., 2020:66). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2016:3).

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan (Kasmir, 2018:189). Robbins dan Judge (2017:420) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu kinerja atau suatu tujuan. Menurut Mcshane dan Glinow (2018:79) salah satu efek kepemimpinan yang paling kuat pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₁: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong atau rangasangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik (Kasmir, 2018:189). Motivasi merupakan salah satu faktor diantara banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai (George dan Jones, 2012:158).

Hasil penelitian Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₂: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh (Kasmir, 2018:189). Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk jam kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya (Kasmir, 2018:189). Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Afandi, 2016:4). Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2016:332).

Hasil penelitian Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₃: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional dan Indikator

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Pengukuran kinerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Kasmir (2018:208), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antara pegawai.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Pengukuran kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada pendapat George dan Jones (2012:340), yaitu inteligensi, pengetahuan yang relevan dengan tugas, dominasi, kepercayaan diri, tingkat energi/aktivitas, toleransi terhadap stres, integritas dan kejujuran, kematangan emosi.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Maslow dalam George dan Jones (2012:157), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan keterikatan, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Afandi (2016:10), yaitu ketaatan waktu terdiri dari: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja; tanggung jawab terdiri dari:

mematuhi semua peraturan, menyelesaikan target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2021:67). Item yang mempunyai korelasi *product moment* positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi *product moment* sebesar 0,3 (Sugiyono, 2017:214). Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh pernyataan menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:61). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* baik per butir maupun per variabel lebih dari 0,7 artinya jawaban terhadap pernyataan kinerja (Y), kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,244	0,005	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,282	0,002	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	0,445	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* kepemimpinan sebesar 0,244 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, karena pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menilai pimpinan memiliki inteligensi yang baik yang berguna dalam memecahkan permasalahan yang kompleks, memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan seluruh tugas dan kewajiban pegawai, sehingga pemimpin mengetahui apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara tugas dan kewajiban tersebut dikerjakan, dan sumber daya apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menilai pimpinan mampu mempengaruhi dan mengontrol individu lain, membantu bawahan dalam memaksimalkan upaya dan kemampuan untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi, memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi individu lain supaya mampu bertahan ketika dihadapkan pada berbagai hambatan dan kesulitan.

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menilai pimpinan mampu bekerja pada segala macam bentuk aktivitas setiap harinya, mampu mengatasi stres, memiliki kejujuran sehingga pemimpin memiliki perilaku etis yang pada akhirnya individu lain mempercayainya, serta pimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo memiliki kematangan emosi yang ditandai dengan mampu mengontrol perasaan dan dapat menerima segala macam kritik dari individu lain. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kinerja pada diri pegawai yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2018:189) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. .

2. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* motivasi kerjasebesar 0,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja, dan *p-value* < α (0,05) artinya motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, karena pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menilai kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi dari pendapatan sebagai pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Pegawai merasakan adanya jaminan keamanan dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggungjawab di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Pegawai menilai kegiatan *outbond* atau *family gathering* yang diadakan Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dapat mempererat interaksi diantara sesama pegawai. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menilai bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk mendapat pendidikan formal, pelatihan, dan promosi. Serta,

pegawai menilai pekerjaan di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo memberikan kesempatan untuk mencapai suatu prestasi terbaik. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kinerja pada diri pegawai yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2018:189) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong atau rangasangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* disiplin kerja sebesar 0,445 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, karena pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo berusaha masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan, senantiasa menggunakan waktu bekerja secara efektif. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo juga tidak pernah mangkir/tidak kerja saat bekerja, dan mematuhi semua peraturan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Selain itu, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo berusaha untuk menyelesaikan target pekerjaan, dan senantiasa membuat laporan kerja harian. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kinerja pada diri pegawai yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2018:189) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk jam kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wiwin dkk., (2021), Saputro dan Melinda (2021), Ferry dkk., (2020), Putra dan Putra (2019), serta Istyarini (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris dan referensi dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya pada *work family conflict*, *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan sebagainya.

Dari sisi kepemimpinan diharapkan pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dapat memberi kesempatan kepada para pimpinan seperti kepala bagian, kepala seksi dan sebagainya untuk dapat meningkatkan ilmu pengetahuan atau wawasan tentang kepemimpinan melalui pelatihan, seminar, atau *workshop* sehingga dapat memimpin bawahannya dengan lebih baik.

Dari sisi motivasi kerja diharapkan pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dapat mengadakan berbagai acara atau kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi seperti memberikan *reward* kepada para pegawai baik berupa finansial maupun non finansial, mengadakan pelatihan, *out bound*, *family gathering* dan sebagainya.

Dari sisi disiplin kerja diharapkan pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dapat menyelenggarakan seminar atau pelatihan tentang pentingnya memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo agar disiplin kerja lebih meningkat.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ferry,. Livea., dan Hendry. 2020. The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Panjiwira Surya Mandiri Medan. *Jurnal Mantik*, 4 (2): 1344-1349.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Istyarini, W. 2019. Effect Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2 (2): 165-172.
- Kartono. 2019. *Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta. Deepublish.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Putra, A.K., dan Putra, B.A. 2019. Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV. Kiong Ho Surabaya. *Journal of World Conference*, 1 (1): 9-16.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Saputro, V., dan Melinda, T. 2021. The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline on Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE)*, 1 (1): 8-15.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca., Chandra, E., Sinaga, O.S., Revida, E., Purba, S., Fuadi., Butarbutar, M., Hengki, M.P., Simarmata., Munsarif, M., dan Silitonga, H.P. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.K., dan FoEh, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Wicaksana, S.A., Asrunputri, A.P., dan Ramadhania, A.P. 2021. *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiwin., Nazmi, H., Febiola, S., dan Henny. 2021. Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk., North Sumatra Region. *International Journal of Research and Review*, 8 (7): 48-52.