

PENELITIAN SKRIPSI



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI JAWA TENGAH

Skripsi

Untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

oleh :

Silvia Permata Sari (19510006)

Dosen Pembimbing :

NURMIYATI, SE.,MM

0603037301

PITALOKA DHARMA AYU, SE.,M.B.A

0617028803

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2023**

**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN
KESEHATAN HEWAN PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh :

SILVIA PERMATA SARI

NIM : 19510006

Bahwa skripsi layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal...../...../.....
03/08
2025

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, SE., MM

NIDN : 0603037301

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN : 0617028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDIN : 0-6060569-01

**PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh:

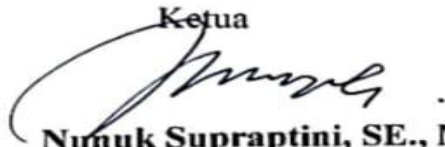
Silvia Permata Sari

19510006

Bahwa skripsi layak diujikan dan mendapatkan persetujuan dan pengesahan pada tanggal 03/08
2023

Tim Penguji

Ketua



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0-6070476-01

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, S.E.,M.M

NIDN. 0603037301

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,MBA

NIDN. 0617028803

ABSTRAK

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari tahun ketahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya tunjangan kinerja (remunirasi) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin berubah-ubah, karena keberhasilan instansinya dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang bersangkutan dalam berkarya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah populasi 220 responden dan diambil sampel sejumlah 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,836 yang berada diantara nilai interpretasi 0,80 – 0,100. Hasil uji regresi kepemimpinan menunjukkan arah hubungan positif yang dimana memiliki nilai koefisien regresi 0,299. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.968 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah, hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2.792 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah, hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.876 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 78.352 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta koefisien determinasi yakni 0,691 yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 69,1%, sedangkan sisanya 30,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah baik secara parsial maupun simultan. Semakin meningkat kepemimpinan semakin meningkat kinerja pegawai, semakin meningkat motivasi semakin meningkat kinerja pegawai, semakin meningkat disiplin kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

The State Budget spent on the interests of the State Civil Apparatus (ASN) from year to year has increased, coupled with the implementation of performance allowances (remuneration) in exchange for work which has been done. This improvement in internal conditions also aims to strengthen itself and increase resilience in the face of local and global competition which will definitely be more changeable, because of success His agency in improving the performance of his agency is very dependent on the quality and performance of the human resources concerned in their work. The formulation of the problem in this study is that leadership, motivation and work discipline have a partial and simultaneous effect on the performance of employees of the Livestock and Animal Health Office of Central Java Province.

The research methodology used is quantitative research using survey methods. The sampling technique uses purposive sampling with a population of 220 respondents and a sample of 105 respondents. The data collection technique uses questionnaires processed using SPSS version 21.

The results showed that the variables of leadership, motivation and work discipline had a very strong relationship with employee performance variables with a correlation coefficient value of 0.836 which was between the interpretation value of 0.80 – 0.100. The results of the leadership regression test show a positive relationship direction which has a regression coefficient value of 0.299. Leadership has a significant effect on the performance of Central Java Disnakkeswan employees, this is evidenced by a calculated t value of 2,968 and a significance value of 0.004. Motivation has a significant effect on the performance of Central Java Disnakkeswan employees, this is evidenced by a calculated value of 2,792 and a significance value of 0.006. Work discipline has a significant effect on the performance of Central Java Disnakkeswan employees, this is evidenced by a calculated t value of 2,876 and a significance value of 0.005. Meanwhile, based on the results of simultaneous test statistical calculations, it can be concluded that leadership, motivation and work discipline simultaneously affect the performance of Central Java Disnakkeswan employees, this is evidenced by a calculated F value of 78,352 and a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 0.691 which means that employee performance can be explained by leadership, motivation and work discipline variables of 69.1%, While the remaining 30.9% was explained by other variables not contained in this study.

The conclusion of this study is the significant positive influence between leadership (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) on the performance of employees (Y) of the Central Java Disnakkeswan both partially and simultaneously. The more leadership increases, the employee performance increases, the motivation increases, the employee performance increases, the more work discipline increases, the employee performance increases.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya maka penulis dapat menyelesaikan proposal untuk penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah.** Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulisan proposal ini bertujuan untuk memenuhi dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Skripsi. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan kontribusi yang berarti sangat penting dari berbagai pihak. Untuk itu penulis berterimakasih kepada Yth :

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
3. Ibu Nurmiyanti. SE. M.M. , selaku dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE,MBA pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
5. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Manajemen Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
6. Seluruh Dosen, Staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S-1 Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Penulis menyadari bahwa didalam penelitian ini masih ada banyak kekurangannya, Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk karya yang lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata dari penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat diterima dan lanjut ke penelitian skripsi agar dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan

Ungaran, 11 April 2023

Penulis,



Silvia Permata Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Nothing is impossible as long as you want to try to make it happen” (Silvia Permata Sari)

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayah dan Ibu yang senantiasa memberikan doa secara lahir dan batin serta selalu memberikan semangat dan motivasi yang tidak pernah berhenti.
3. Arif Arian yang telah memberikan semangat, serta dukungan baik moril maupun finansial kepada penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii

DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kinerja.....	14
2. Kepemimpinan.....	21
3. Motivasi.....	33
4. Disiplin Kerja.....	36
5. Penelitian Terdahulu.....	41
6. Kerangka Pikir.....	43
7. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
E. Jenis dan Sumber Data.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	65
B. Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	47
Tabel 3. 3 Skala Likert	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	55

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 3. 6 Interpretasi koefisien korelasi.....	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden.....	69
Tabel 4. 3 Populasi Penelitian.....	67
Tabel 4. 4 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	70
Tabel 4. 5 Karakteristik berdasarkan Jabatan	71
Tabel 4. 6 Uji Korelasi Sederhana	72
Tabel 4. 7 Hasil analisi uji korelasi berganda	74
Tabel 4. 8 Hasil uji regresi linier sederhana variable kepemimpinan	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhada Variabel Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Parsial)	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	44
Gambar 3. 1 Uji t.....	63
Gambar 3. 2 Uji F	64

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	81
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	82
Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji t 3.....	83
Gambar 4. 5 Kurva Uji statistik Simultan.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Koesioner	95
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden	99
Lampiran 3 Identitas Responden.....	101

Lampiran 4 Tabulasi Data 105 Responden	104
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	116
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	121
Lampiran 7 Deskripsi Karakteristik Responden	122
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi	124
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi	126
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	128
Lampiran 11 Hasil Uji T Dan Uji F	129
Lampiran 12 Tabel R	130
Lampiran 13 Tabel T.....	131
Lampiran 14 Tabel F.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya tunjangan kinerja (*remunirasi*) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan *profesionalisme* dan *integritas* yang tinggi bagi komunitas ASN. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam internal organisasi, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang bersangkutan dalam berkarya.

Pada zaman yang berkembang pesat saat ini organisasi/instansi harus extra selektif dalam memilih SDM yang kompetitif, berpengalaman, dan memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Hambali (2016) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap

keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Pengembangan SDM pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah ini diarahkan untuk mencetak SDM (pekerja) keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi itu tidak terlepas dari peranan manajemen SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen SDM berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional organisasi.

Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah (Disnakkeswan Jawa Tengah) juga masih memerlukan kinerja yang lebih baik untuk para karyawannya. Dinas dituntut untuk meningkatkan kinerja semua karyawan agar bisa bersaing dengan instansi lain sehingga dapat menghasilkan nilai kinerja yang tinggi untuk meningkatkan standar kualitas kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan penilaian kinerja dari organisasi memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas dinas juga dapat mengapresiasi

karyawannya agar tetap mempertahankan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara 2018 dalam (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat kesenjangan pada Disnakkeswan Jawa Tengah yakni dinas menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan masih tergolong rendah. Organisasi menginginkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberikan, dan melaporkan tugas dengan tepat waktu. Kinerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan, pelaporan tugas tidak sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan, pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu dan menghambat pekerjaan yang lain sehingga membuat perusahaan mendapat penurunan nilai kinerja. Karyawan dapat dikenakan sanksi dalam bentuk surat teguran dari atasan. Masalah tersebut terletak pada kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan yang tidak maksimal dalam proses pengerjaannya, sikap dan perilaku karyawan yang belum maksimal menerima arahan yang diberikan dari seorang pemimpin dengan adanya perubahan cara dan sistem kerja yang baru.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan,

desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan. Dari hasil observasi peneliti kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan karena kuantitas dan kualitas kinerja karyawan yang tidak maksimal. Dengan demikian menyebabkan tidak tercapainya target yang sudah dibebankan oleh karyawan dari atasannya. Penurunan kinerja karyawan ini diduga terindikasi oleh faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah telah memberikan arahan dan motivasi terhadap karyawannya, tetapi kinerja yang dihasilkan dipandang belum maksimal. Pemimpin sudah membuat surat peringatan kepada karyawan yang sulit di atur sebagai bentuk teguran atas kelalaiannya. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena memegang tanggung jawab yang penuh terhadap karyawannya, oleh karena itu hal ini menjadi pengaruh besar atas bagi bawahannya. Dalam organisasi juga menginginkan semua kegiatan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab masing-masing harus terselesaikan dengan

porsi yang telah ditentukan sehingga mencapai keberhasilan kerja yang diharapkan.

Pencapaian kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik jika tanpa adanya komitmen dari seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki pengaruh besar dan tanggung jawab kepada karyawan untuk terus mengarahkan semua tugas berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu pemimpin memiliki kedudukan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan demikian pemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi serta kontribusi yang tinggi demi meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Menurut Rahayu (2021) Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja karyawan. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang tumbuh didalam diri seorang pemimpin maupun karyawan, dapat berpengaruh besar terhadap tugas yang dihadapi sehingga memberikan efek ide yang kreatif dan inovatif untuk membangun kerjasama dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Target yang diberikan oleh atasan harus diselesaikan dengan tepat dan sesuai tujuan.

Di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah, karyawan yang bekerja disana masih bergantung pada orang lain sehingga tidak bisa menimbulkan motivasi pada diri sendiri untuk bekerja menyelesaikan tugas yang diberikan. Maka dari itu seorang pemimpin segera bertindak tegas untuk memberikan motivasi terbaik bagi para karyawannya. Pemimpin dapat mempengaruhi seseorang dan memberi gairah semangat dalam bentuk motivasi agar karyawan tetap bergerak melanjutkan tugas yang ada. Sehingga organisasi terarah sesuai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya semangat yang memotivasi karyawan akan menyelesaikan tugas dan dapat melaporkan kegiatannya tersebut di setiap hari sebagai bahan bukti pekerjaan selesai. Menurut Rahayu (2021) Motivasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Agustini (2019) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan tingkat disiplin para karyawan. Terkadang karyawan melanggar aturan disiplin tersebut dengan membuang waktu kerja yang telah ditentukan sehingga tidak tercapainya target tugas yang telah ditentukan, Jam kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan harus terpenuhi dengan pemberian penghasilan tambahan

sehingga tugas untuk melengkapi *e-file* kepegawaian dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Selama jam kerja semua ASN harus melaksanakan dan melaporkan pekerjaannya dalam waktu yang efektif di setiap harinya. Jumlah waktu efektif kerja diverifikasi oleh atasan langsung yang ikut tanggung jawab tentang validitas staf kerjanya. Jadi, kinerja ASN tidak lagi dinilai hanya memenuhi waktu kerja tetapi harus bisa memahami, melaksanakan, dan melaporkan pekerjaan disetiap harinya. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan kelas jabatan dengan beban pekerjaan berbeda-beda. Untuk itu kreatifitas dan disiplin kerja karyawan harus memiliki improvisasi pekerjaan yang secara inisiatif, memotivasi, berinovasi terhadap pekerjaannya masing-masing. Menurut Rahayu (2021) Disiplin secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah seperti yang telah diuraikan diatas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN JAWA TENGAH”**

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas, peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.
 - c. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam menerapkan proses pengembangan SDM dengan baik agar menjadikan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas tinggi untuk keberhasilan perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.

b. Bagi pihak dinas

Kajian penelitian ini diharapkan menjadi sebuah ilmu pengetahuan dan informasi bagi masyarakat, dan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah. Sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan dan pelaksanaan pengembangan SDM. Serta sebagai bahan referensi untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi dinas sehingga dapat memperoleh solusi berbagai permasalahan yang sedang dihadapi pihak dinas. Juga untuk menyampaikan kritik dan saran yang membangun dalam sebuah masalah, sehingga mampu mengurangi permasalahan yang ada dan selalu berhati-hati dalam mengambil sebuah keputusan khususnya dalam suatu kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan acuan tambahan informasi atau perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, bagi mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi maupun kampus

lainnya. Serta menjadi pembelajaran bagi mahasiswa dan penulisnya.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017) definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam uraian diatas penulis dapat menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini atau bisa disebut dengan definisi operasional, yaitu :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara 2018 dalam (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kepemimpinan (X1)

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi (X2)

Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

4. Disiplin Kerja (X3)

Agustini (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan yang digambarkan dalam bentuk latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan bagian yang berisi tentang teori-teori yang di ambil dalam penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan dasar acuan analisis bagi penelitian ini. Bab ini juga akan membahas kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian dan variable penelitian, populasi sample dan teknik sample, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21 sehingga dapat mencapai tujuan penelitian

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan isi simpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara 2018 dalam (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fahmi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Mangkunegara (2017) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan bentuk hasil kerja yang dimiliki setiap karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi yang telah diberikan, dengan tingkat kinerja yang tinggi maka dapat menghasilkan nilai baik untuk perusahaan. Kinerja yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan organisasi, kualitas dan kuantitas kinerja sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Hal ini dapat dijadikan nilai kinerja pegawai dalam instansinya karena dengan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas maka tingkat kinerja pun akan ikut mengiringi sehingga dapat terbentuk motivasi dan inovasi yang baik dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini kinerja sangat berperan penting untuk meningkatkan stabilitas kedisiplinan para karyawan di setiap perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi tingkat perkembangan perusahaan, dengan hasil yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal. Karena dengan adanya kinerja yang baik maka potensi akan semakin meningkat untuk terus berusaha mencapai target organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah *sistem review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a) Administrasi penggajian
- b) Umpan balik kinerja
- c) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e) Penghargaan terhadap kinerja individu
- f) Mengidentifikasi kinerja buruk
- g) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h) Menetapkan keputusan promosi
- i) Pemberhentian pegawai

j) Mengevaluasi pencapaian tujuan

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Factor kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Factor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul

dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
- 2) Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

- 4) Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan oleh James M. Black dalam bukunya *management: a guide to Executive Command*. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.

Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Menurut Sutarto Wijono (2018) kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018) kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari pernyataan diatas dapat di definisikan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memengaruhi karyawannya untuk merealisasikan tujuan individu maupun organisasi. Karena tanpa bantuan seorang pemimpin disuatu organisasi tidak akan berjalan lurus semestinya, maka dari itu peran pemimpin sangatlah penting untuk keberhasilan sebuah organisasi, disamping itu tugas pemimpin juga harus dapat membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan contoh perilaku teladan terhadap orang lain dengan menggunakan wewenang kekuasaannya dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu suatu organisasi akan berjalan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang berwibawa akan menjadi bentuk cerminan diri terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

a. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok. Suatu

kepemimpinan akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik, jika pemimpin di dalamnya memiliki dominasi yang kuat terhadap kelompok sosial lainnya.

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

2) Menyusun strategi yang tepat

Salah satu fungsi kepemimpinan yang paling penting dan utama adalah menyusun strategi yang tepat. Kepemimpinan yang baik akan membantu grup atau anggota tim dalam menyusun tujuan-tujuan apa saja yang menjadi prioritas penting. Strategi juga berperan penting dalam menyusun langkah-langkah apa saja yang harus kita ambil agar bisa lebih mudah meraih tujuan kepemimpinan yang diinginkan.

3) Merancang Taktik

Kepemimpinan sangat identik dengan peluang dan risiko. Disinilah fungsi kepemimpinan memainkan perannya. Salah satu fungsi kepemimpinan akan memudahkan kita untuk merancang taktik yang tepat dalam meraih peluang baru dan mengendalikan risiko yang datang.

4) Penyelesaian Masalah

Setiap kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan memang tidak akan pernah terlepas dari masalah, masalah dan masalah. Masalah datang untuk dihadapi dan diselesaikan, bukan untuk dihindari. Inilah salah satu fungsi kepemimpinan yaitu, menyelesaikan permasalahan dengan solusi yang cepat dan tepat.

5) Pengambilan Keputusan Yang Tepat

Fungsi kepemimpinan keempat adalah membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Seringkali, keputusan yang diambil secara konsensus malah mengarahkan kita pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak. Dalam hal ini, peran kepemimpinan benar-benar harus bekerja dengan sangat baik, sehingga kepemimpinan berfungsi untuk bersikap adil antara otoritas dan akuntabilitas keputusan.

6) Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

7) Melakukan Pengorganisasian dengan Teratur

Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi untuk melakukan pengorganisasian secara teratur. Maksudnya, kepemimpinan berupaya untuk mengatur sumber daya manusia (SDM) agar mampu menyelesaikan tugas-tugas kerjanya dengan hasil yang baik. Pengorganisasian mengatur bagaimana anggota tim

harus menggunakan waktu dengan seefisien mungkin dengan menghasilkan karya atau hasil kerja yang lebih banyak.

8) Manajemen yang Baik

Fungsi kepemimpinan kedelapan ini hampir sama dengan fungsi kepemimpinan sebelumnya yaitu, pengorganisasian yang teratur. Namun, fungsi kepemimpinan yang keenam ini lebih mengarah pada manajemen yang baik. Dalam manajemen, prinsip kepemimpinan harus mengarahkan dan mengendalikan para anggota timnya ke arah yang benar. Maksudnya, seorang pemimpin harus tahu kemana arah yang benar untuk para anggotanya agar bisa mengejar tujuan bersama.

9) Manajemen yang Baik dengan para Stakeholder

Kepemimpinan berfungsi untuk menghubungkan kita dengan para pemangku kepentingan (stakeholder) lainnya. Sehingga ketika kita melaksanakan peran kepemimpinan, kita bisa meminta input atau pengaruh dari pihak-pihak eksternal yang memiliki pengaruh besar pada kepemimpinan kita. Misalnya, memiliki hubungan manajemen yang baik dengan para mitra bisnis.

10) Fungsi Partisipasi

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

11) Membangun Relasi yang Luas

Fungsi kepemimpinan lain adalah membantu para pemimpin dalam membangun relasi yang kuat, memperluas *network*, membina hubungan yang baik, serta menghubungkan satu grup dengan grup lainnya.

12) Memberikan Pengaruh dan Motivasi

Kepemimpinan berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada para anggota timnya, serta menularkan motivasi yang kuat kepada mereka, sehingga anggota tim selalu bersemangat dan berambisi dalam mengejar cita-cita bersama. Pengaruh dan motivasi yang kuat dapat diterapkan ke dalam strategi penjualan, taktik dan strategi yang dapat mengajak seluruh lapisan anggota untuk bergerak maju ke arah yang sama dengan memiliki komitmen dan energi yang tinggi.

13) Manajemen Waktu yang Baik

Fungsi kepemimpinan ini akan memudahkan kita dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Kepemimpinan berperan untuk mengarahkan kita pada tugas-tugas yang menjadi prioritas, sehingga kita bisa menyelesaikan tugas-tugas penting tersebut dengan tepat waktu.

14) Membantu Mengembangkan Orang Lain

Kepemimpinan berfungsi untuk membantu para pemimpin dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada

sebelumnya, karyawan bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, karyawan tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

15) Beradaptasi dengan Perubahan yang ada

Salah satu fungsi kepemimpinan lainnya adalah siap dalam menerima perubahan yang ada. Kepemimpinan yang baik berfungsi untuk beradaptasi dalam perubahan secara cepat, sehingga para pemimpin dapat memberdayakan para agen perubahan dengan sangat baik.

16) Fungsi Delegasi

Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

17) Memimpin dengan memberi contoh yang baik

Para pemimpin adalah orang-orang terdepan yang akan diikuti oleh para pengikutnya, sehingga salah satu fungsi kepemimpinan adalah bertindak sebagai contoh yang baik bagi para anggota timnya, terutama dengan menginspirasi mereka menjadi seorang yang beretos kerja tinggi, rajin, berkomitmen dan tangguh.

18) Membentuk dan menerapkan budaya dengan baik

Fungsi kepemimpinan lainnya adalah membentuk dan menerapkan budaya organisasi atau perusahaan yang positif kepada para anggota tim atau karyawan, sehingga setiap orang menganut budaya dan pemikiran yang tepat dan positif. Dalam kepemimpinan, fungsi seperti ini sangatlah diperlukan untuk membangun norma-norma produktif, harapan, dan makna kehidupan yang dijunjung bersama.

19) Fungsi Pengendalian

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

20) Membentuk Ketangguhan

Terakhir, kepemimpinan berfungsi untuk memimpin para anggota tim atau karyawan dengan bersikap tangguh dalam menghadapi segala tekanan, masalah dan kegagalan yang hadir dalam kehidupan. Hal ini bertujuan agar semua motivasi, fokus dan semangat yang kita miliki tidak mudah hilang begitu saja.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena keberhasilannya dipengaruhi oleh pimpinannya sendiri. Kepemimpinan merupakan proses untuk memengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi tujuan bersama. Ada banyak tugas yang dijalani oleh seorang pemimpin, yaitu memimpin organisasi, merencanakan, menyusun staf dan yang lainnya untuk memberikan kontribusi yang positif

kepada perusahaan. Dengan banyaknya tugas tersebut, pemimpin memiliki tipe yang berbeda-beda saat menjalankan tugasnya.

Menurut Riinawati (2019:) gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. menyatakan bahwa otoriter atau *otokrat* berasal dari kata *autos*, yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa *absolute*. Gaya kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang manajer, bahwa bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

2) Gaya Kepemimpinan *Pseudo* Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Soekarto Indrafachrudi menjelaskan bahwa istilah *pseudo* berarti palsu. Maka *pseudo* demokratis

berarti bukan atau tidak demokratis. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissaze Faire*)

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya.

4) Gaya Kepemimpinan Dekokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

5) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya “Anugrah”. kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat. Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi.

6) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. pemimpin paternalistic memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Menurut Rinawati (2019) mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan pengertian dari gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa factor ini memiliki fungsi yang penting di dalam perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya, baik dari segi materi maupun moral.

d. Indikator Kepemimpinan

Adapun indicator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012) adalah

- 1) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
- 2) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan”contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para”pegawai agar tidak terlalu royal.
- 3) Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para”bawahannya hendak bersifat objektif.
- 4) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

- 5) Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 6) Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
- 7) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus biasa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan”kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
- 8) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja menurut *Mc Clelland* 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. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai macam cara seseorang mendorong dirinya untuk memenuhi apa yang mereka butuhkan.

b. Factor yang mempengaruhi motivasi

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan

seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

c. Indikator motivasi

Adapun beberapa Indikator motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019:53) yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini,diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

- 1) Disiplin Preventif

yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

- Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2) Disiplin Korektif

yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

3) Disiplin Progresif

yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

c. Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada/Tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- 5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan. Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

5. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa orang baik nasional maupun internasional. Hasil penelitian terdahulu pada table 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
----------	-------	-------

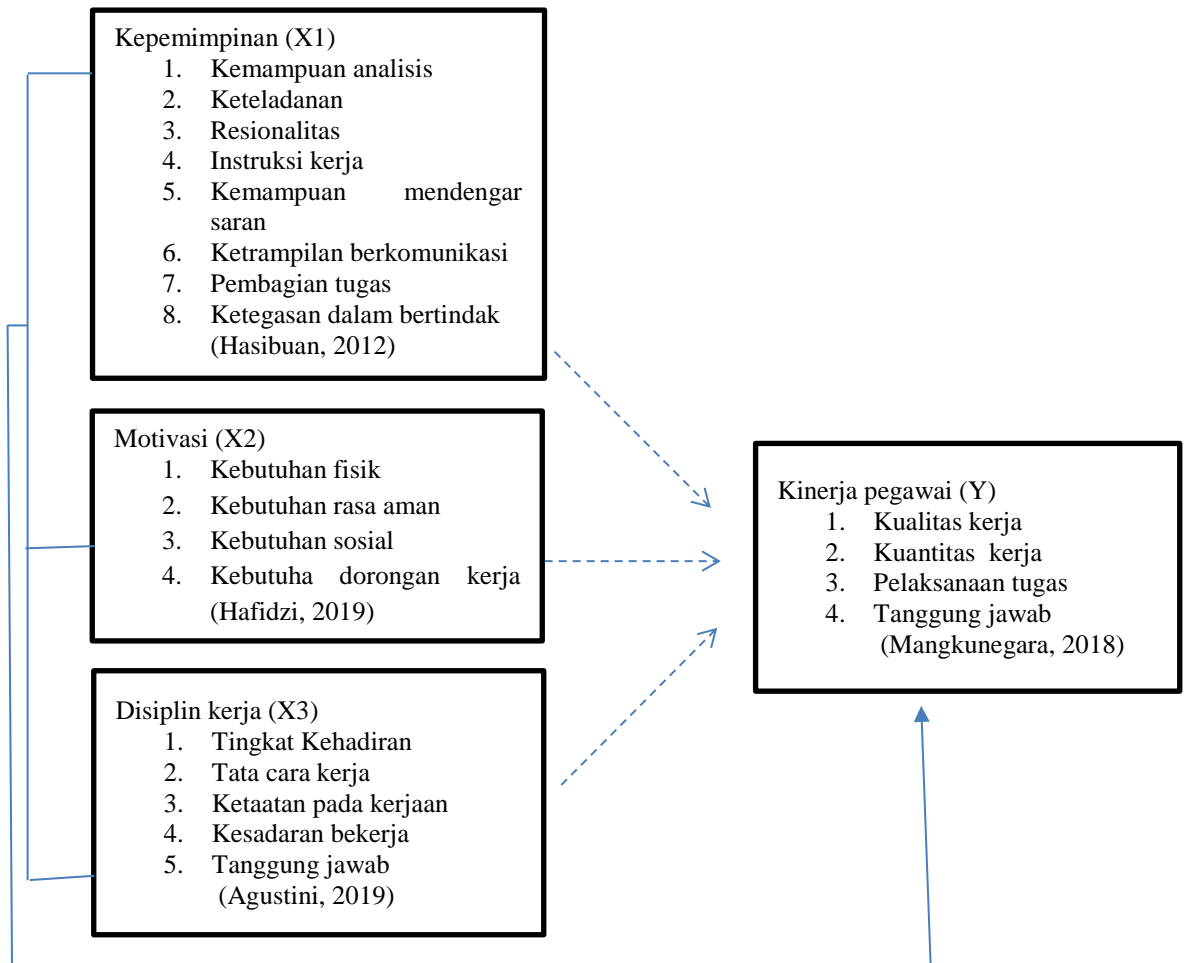
Rahayu (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, secara parsial Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Kedua, Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Ketiga, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Kelima, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas Sosial Provinsi Papua Barat adalah variabel Motivasi Kerja.
Attamimi (2022)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros	semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja, maka pengaruh yang diberikan adalah semakin tingginya kinerja yang dihasilkan Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros.
Tsauri (2022)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konstruksi	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Zaini (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Pembimbing I, Hj. Farida Yulianti.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja secara siltultan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel terikat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin dapat diterima.

	Pembimbign II, Hj. Lamsah.	
Luhur (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK	. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis maka kinerja karyawan dapat dimaksimalkan melalui peningkatan kondisi psikologis dari lingkungan kerja, seperti kita mengurangi lembur.

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

6. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1

Kerangka Pikir

Keterangan : → secara parsial
 → secara simultan

7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul (Sugiyono 2017).

- 1) Merumuskan Hipotesis

a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu.

b) $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H3 : Diduga Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H4 : Diduga Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)

secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Sugiyono 2001). Penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah, kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang. Alasan memilih lokasi penelitian di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut

1. Alasan Objektif, yaitu untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah

2. Alasan Subyektif, yaitu Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah dipilih karena rumah peneliti tidak jauh dari lokasi penelitian sehingga memudahkan peneliti untuk penelitian

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variable bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebut, yaitu kinerja karyawan (Y)

Indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini secara detail disajikan dalam table berikut :

2. Indikator penelitian

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

No	Variable	Indikator	Skala	Sumber
1	Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan analisis 2. keteladanan 3. rasionalitas 4. instruksi kerja 5. kemampuan mendengar saran 6. keterampilan berkomunikasi		Hasibuan, 2012

		7. pembagian tugas 8. ketegasan dalam bertindak		
2	Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan dorongan kerja		Hafidzi dkk, 2019
3	Disiplin (X3)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada kerjaan 4. Kesaaran bekerja 5. Tanggung jawab		Agustini, 2019
4	Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab		Mangkuneg ara, 2018

Sumber: data skunder peneliti 2023

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jateng yang diambil berdasarkan syarat kriteria pendidikan terakhir (D3, D4, Sarjana Muda, S1, S2 dan S3) sebanyak 220 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Ferdinand (2014) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar dari 100 sampai 200 responden. Untuk setiap estimated parameter, ukuran sampel minimum 5 dan maksimum 10. Jumlah sampel yang ideal dan representatif diperoleh dari jumlah indikator penelitian dikali 5 sampai 10. Dalam penelitian ini, indikator yang diteliti adalah sebanyak 21 indikator Selanjutnya, dari rentang ukuran sampel 5-10, ukuran sampel yang dipilih adalah 5 dengan pertimbangan agar jumlah sampel sesuai pendapat Ferdinand (2014). Berdasarkan penjelasan di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui formula: jumlah indikator x 5 atau $21 \times 5 = 105$. Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 responden yang merupakan pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah.

3. Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono:2017) mengemukakan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Untuk teknik yang dipilih adalah *Teknik Accidental*, yaitu suatu metode penentuan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau bersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian (Notoatmodjo, 2010). Subjek

yang akan mengisi koesioner adalah subjek yang ditemui atau kebetulan ada di Disnakkeswan Jawa Tengah.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kuantitatif.

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penilaian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana berganda, determinansi (*adjusted r square*) uji t dan uji f.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

- a. Data Primer menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah.
- b. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisoner. Sumber data skunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisoner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuisoner/Angket

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

Peneliti dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3. 2

Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data Skunder

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, kolerasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*) uji T dan F yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji instrument

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliable, karena dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

ΣY = Jumlah nilai variabel y

ΣX^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

ΣY^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS

21.0 for windows dengan kriteria berikut :

- 1) Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika r hitung < r tabel maka item adalah pertanyaan tidak valid Uji validitas

Uji validitas yang dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variable dan indikator	R hitung	R table	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai				
Y1	0,944	0,631	0,000	Valid
Y2	0,961	0,631	0,000	Valid
Y3	0,969	0,631	0,000	Valid
Y4	0,969	0,631	0,000	Valid
Y5	0,904	0,631	0,000	Valid
Y6	0,793	0,631	0,006	Valid
Y7	0,950	0,631	0,000	Valid
Y8	0,969	0,631	0,000	Valid
Kepemimpinan				
X1.1	0,957	0,631	0,000	Valid
X1.2	0,963	0,631	0,000	Valid
X1.3	0,941	0,631	0,000	Valid
X1.4	0,927	0,631	0,000	Valid
X1.5	0,939	0,631	0,000	Valid
X1.6	0,968	0,631	0,000	Valid
X1.7	0,970	0,631	0,000	Valid
X1.8	0,729	0,631	0,017	Valid
Motivasi				

X2.1	0,943	0,631	0,000	Valid
X2.2	0,971	0,631	0,000	Valid
X2.3	0,927	0,631	0,000	Valid
X2.4	0,926	0,631	0,000	Valid
X2.5	0,805	0,631	0,005	Valid
X2.6	0,960	0,631	0,000	Valid
X2.7	0,774	0,631	0,009	Valid
X2.8	0,906	0,631	0,000	valid
Disiplin kerja				
X3.1	0,977	0,631	0,000	Valid
X3.2	0,980	0,631	0,000	Valid
X3.3	0,795	0,631	0,006	Valid
X3.4	0, 839	0,631	0,002	Valid
X3.5	0, 975	0,631	0,000	Valid
X3.6	0,965	0,631	0,000	Valid
X3.7	0,980	0,631	0,000	Valid
X3.8	0,967	0,631	0,000	valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa hasil dari variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variable-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka reliable
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,70 maka tidak reliable

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = total varian butir

σt^2 = total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	Nilai cronbach alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,977	0,70	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,974	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,966	0,70	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,979	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dai 0,70 dengan demikian seluruh instrumen variabel penelitian ini adalah reliabel

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2018) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui

pengaruh atau hubungan variable independen dengan dependen, Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Untuk dapat memperinterpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2019) yang disajikan sebagai berikut ini:

Tabel 3. 5
Interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

a. Analisis Korelasi Sederhana (parsial)

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r xy = Nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (Kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (Kkepemimpinan X1, Motivasi X2,
Disiplin Kerja X3)

b. Analisis Korelasi Berganda (simultan)

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$R_{y. x_1 x_2} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_3)}}{1 - (rx_1 x_2)^2}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap y.

ryx_1 = Koefisien Korelasi x1 dengan y.

ryx_2 = Koefisien Korelasi x2 dengan y.

ryx_3 = Koefisien Korelasi x3 dengan y

$rx_1.x_2$ = Koefisien Korelasi variabel X1 dengan X2.

3. Uji Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut (Sugiyono 2012) mengatakan bahwa Analisis regresi sederhana merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variable variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

A = Konstansta

B = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

menurut Sugiyono (2017) analisis linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (Sugiyono 2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Kepemimpinan

- X2 = Variabel Motivasi
X3 = Variabel Disiplin Kerja
A = Bilangan Konstanta
B_{1,2,3} = Koefisien Regresi
 ε = standar error

4. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah dalam pengujian Uji t menurut (Priyanto, 2012) adalah sebagai berikut:

2) Merumuskan Hipotesis

c) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu.

d) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

3) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS.

4) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut:

a) df (degree of freedom) artinya derajat kebebasan.

b) n (number) artinya jumlah responden

c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu (Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Disiplin Kerja X3).

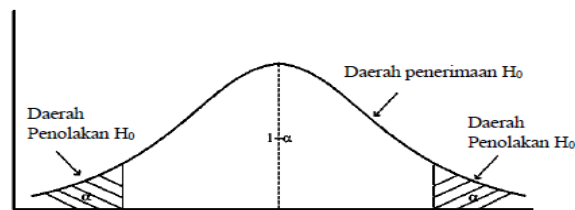
5) Kriteria Pengujian

a) Jika t hitung $> t$ table atau t hitung $< t$ Tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu (Kepemimpinan X1, Motivasi X2,

Disiplin Kerja X3) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

b) Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Disiplin kerja X3) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

6) Gambar Uji t



Gambar 3. 1

b. Uji F Simultan

Uji t

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah pengujian untuk uji f menurut (Priyanto, 2012) adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan program SPSS 21

3) Menentukan f Tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan:

a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan.

b) n (number) artinya jumlah responden.

c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu (Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Disiplin Kerja X3).

4) Kriteria Penguji

a) Jika f hitung $< f$ Tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Disiplin kerja X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).

b) Jika f hitung $> f$ Tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh antar variabel bebas (Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Disiplin kerja X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).

5) Gambar Uji F



Gambar 3. 2

Uji F

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah

a) Profil Dinas

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang peternakan dan kesehatan hewan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Selain hal tersebut, secara teknis berkoordinasi dibidang pembangunan peternakan kepada Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah di bentuk sesuai Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat

Daerah. Peraturan Pemerintah tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 40 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 77 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah, tugas pokok Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (Disnakkeswan) adalah melaksanakan urusan pemerintah bidang pertanian sub urusan peternakan dan kesehatan hewan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

b) Visi Misi Dinas

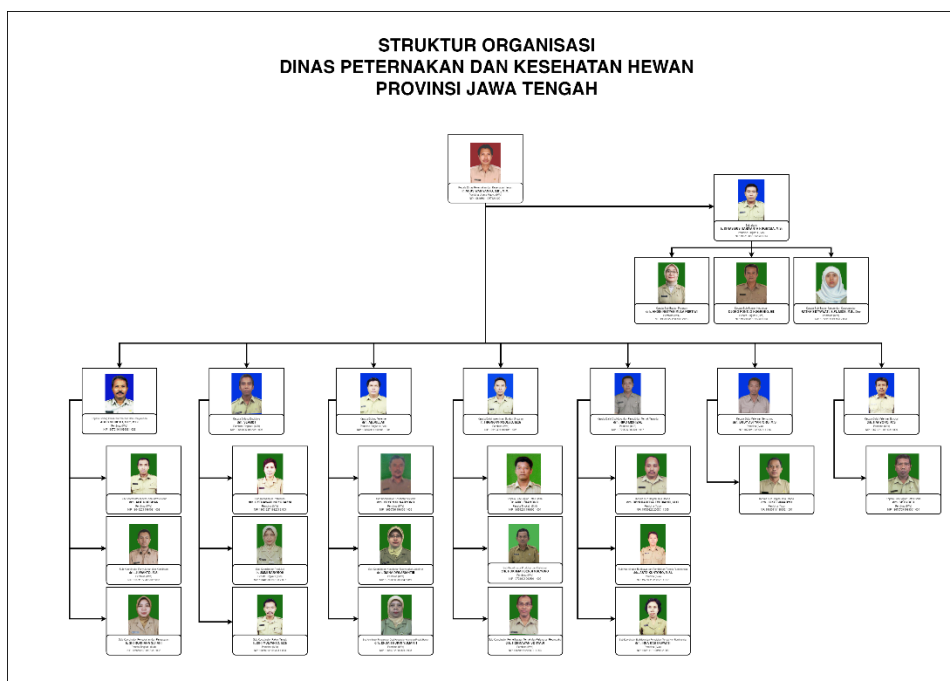
Visi Dinas Keswan adalah Menuju Jateng Sejahtera dan Berdikari

“Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”

Adapun misi Dinas Keswan sebagai berikut :

- 1) Membangun masyarakat Jateng yang religius, toleran dan guyup untuk menjaga NKRI.
- 2) Mempercepat Reformasi Birokrasi (RB) yang dinamis serta memperluas sasaran ke pembangunan Kabupaten/Kota.
- 3) Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran.
- 4) Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

c) Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah seluruh Karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah.

Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 105 pegawai dari semua bidang Dinas. Berdasarkan data dari 105 responden yang menjadi pegawai Dinas, penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, jabatan dan pendidikan.

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar konsumen yang berjenis kelamin pria dan berapa besar konsumen yang berjenis kelamin wanita. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	55	57,1%
2	Wanita	45	42,9%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 55 orang dengan persentase 57,1% sedangkan responden wanita berjumlah 45 orang dengan persentase 42,9% Hal ini menunjukkan bahwa responden pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah lebih banyak berjenis kelamin Pria.

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan klasifikasi usia digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar konsumen yang berusia dibawah 20 tahun, 20-35 tahun, 36-50 tahun

dan lebih dari 50 tahun. Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

Usia Responden			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	Dibawah 20 tahun	0	0%
2	20-35 tahun	19	18,1%
3	36-50 tahun	61	58,1%
4	>50 tahun	25	23,8%
	Jumlah	105	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia 36-50 tahun berjumlah 61 orang dengan presentase 58,1% diikuti dengan responden yang berusia dibawah >50 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 23,8%, dan usia 20-35 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 18,1%.

c) Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Responden berdasarkan klasifikasi pendidikan terakhir digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar konsumen yang pendidikan terakhir Diploma (D3/D4), S1 dan S2/S3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Populasi Penelitian

Unit Kerja	D3		D4		SM		S1		S2		S3	
	ASN	Non ASN	ASN	Non ASN	ASN	NON ASN	ASN	Non ASN	ASN	Non ASN	ASN	Non ASN
KEPALA DINAS									1			
SEKRETARIS DINAS									1			

PROGRAM	2						2	3	1		1	
KEUANGAN	2	1					6	2				
UMUM DAN KEPEGAWAIAN	3		1				2	7	1			
PSP	1	1	1				9	1	1			
BUDIDAYA	1	1	2				5	6	4			
VETERINER		1	1				9	5	2			
BIB	2	1					12	6	2			
BBPTT	2	3	2	1			11	10	9			
BAVET SMG	2	6					9	17	3			
BAVET BYLI		7			1		15	10	4			
	15	21	7	1	1	0	78	67	27	0	1	0
Jumlah :												
ASN	131											
NON ASN	89											
	220											

Tabel 4. 4

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Latar belakang pendidikan			
No	Pendidikan	jumlah	Prosentase (%)
1	Diploma (D3/D4)	16	15,2%
2	Sarjana Muda	2	1,9%
3	SI	68	64,8%
4	S2/S3	19	18,1%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah tingkat S1 berjumlah 68 orang diikuti dengan responden yang berpendidikan S1/S2 berjumlah 19 orang dan responden berpendidikan Diploma D3/D4 berjumlah 16 orang.

d) Deskripsi responden berdasarkan jabatan

Responden berdasarkan jabatan digunakan untuk mengidentifikasi seberapa banyak pegawai yang menjabat sebagai ASN/NON ASN Disnakeswan. Responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4. 5
Karakteristik berdasarkan Jabatan

Jabatan pegawai			
No	Jabatan	Jumlah	Prosentase (%)
1	ASN	65	61,9%
2	NON ASN	40	38,1%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa jabatan responden terbanyak adalah ASN yang berjumlah 65 orang diikuti dengan responden NON ASN berjumlah 40 orang.

3. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel

yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Uji Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), disiplin kerja (X₃) secara parsial dengan kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 21 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		X1 .KEPEMIMPINA N	X2. MOTIVASI	X3. DISIPLIN .KERJA	Y. KINERJA. PEGAWAI
X1. KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.796**	.802**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105
X2. MOTIVASI	Pearson Correlation	.796**	1	.825**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
X3. DISIPLIN.KERJA	Pearson Correlation	.802**	.825**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105
Y. KINERJA. PEGAWAI	Pearson Correlation	.775**	.782**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000 yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai ada sebesar 0,775 yang termasuk dalam kategori “kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi (dilihat dari tabel 3.6 hal 55) yang terletak antara 0,60 – 0,799.
2. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000 yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,782 dan termasuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan table interpretasi koefesien korelasi (dilihat dari tabel 3.6 hal 55) yang terletak antara 0,60 – 0,799.
3. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,786 dan termasuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan table interpretasi koefisien korelasi (dilihat dari tabel 3.6 hal 55) yang terletak antara 0,60 – 0,799.

2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 21 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil analisis uji korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.691	2.175

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 yang artinya “sangat kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,80 – 0,100 sebagaimana dapat dilihat pada (dilihat dari table 3.6 hal 55). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat dengan kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah.

b. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Disnakkeswan Jawa Tengah. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21

a) Pengaruh Kepemimpinan

Tabel 4. 8
Hasil uji regresi linier sederhana variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.033	2.286		2.639	.010
1 X1. KEPEMIMPINAN	.784	.063	.775	12.448	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.033 + 0,784X1$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel harga sebesar 0.784 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah 0.784 satuan.

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi

terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.607	2.272		2.468	.015
X2 .MOTIVASI	.818	.064	.782	12.715	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.607 + 0,818X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.818 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah akan meningkat sebesar 0,818 satuan.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhada Variabel Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.647	2.313		2.009	.047
X3. DISIPLIN.KERJA	.843	.065	.786	12.900	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.647 + 0,843X3$$

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.843 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah akan meningkat sebesar 0.843 satuan.

2) Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.171	2.175		.538	.591
1	X1.KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
	X2.MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006

X3.DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Maka persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y = 1.171 + 0,299 X1 + 0,307 X2 + 0,329 X3$$

- a) Nilai konstanta (nilai \hat{a}) kinerja pegawai sebesar 1.171 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah akan mengalami perubahan sebesar 1.171.
- b) Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,299 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,299 satuan.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,307 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,307 satuan.
- d) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,329 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hal ini

menunjukkan jika variabel disiplin kerja naik satu satuan kinerja pegawai akan naik sebesar 0,329 satuan.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (X3) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) Disnakkeswan Jawa Tengah. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 ^a	.699	.691	2.175	.699	78.352	3	101	.000

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*), pada penelitian ini penulis menggunakan *Adjusted R Square* karena menurut Ghozali (2016) nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model. Hasil perhitungannya adalah sebesar 0,691. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2),

dan disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 69,1% dimana sisanya yaitu sebesar 30,9% didapat dari (100%-69,1%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $105 - 3 - 1 = 101$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,983. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.171	2.175		.538	.591
1 X1. KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
X2. MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006
X3 DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

1) Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

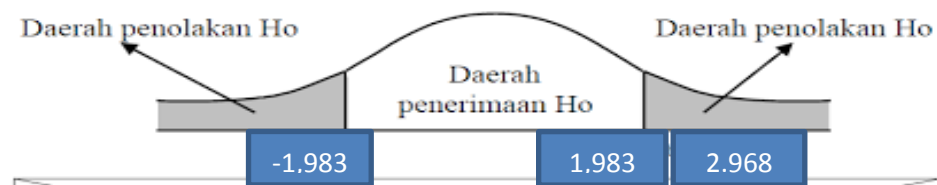
Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.968 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ($2.968 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

Berikut

merupakan kurva statistik uji t hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

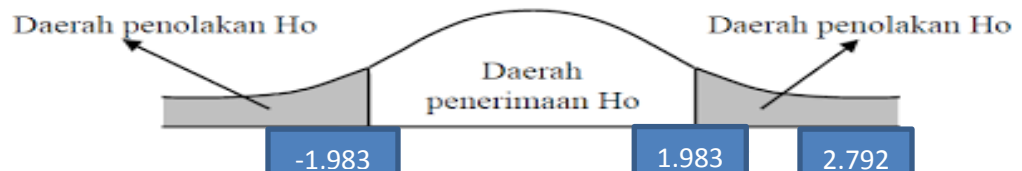
2) Pengujian Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2.792 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ($2.792 > 1.983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis motivasi terhadap kinerja pegawai :



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

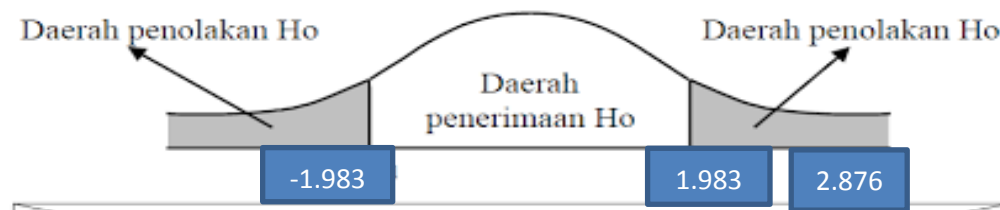
3) Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.876 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ($2.876 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis saluran distribusi terhadap keputusan pembelian:



Gambar 4. 4
Kurva Statistik Uji t 3

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai Disnakkeswan (Y) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 105 - 3 - 1 = 101$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.69. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

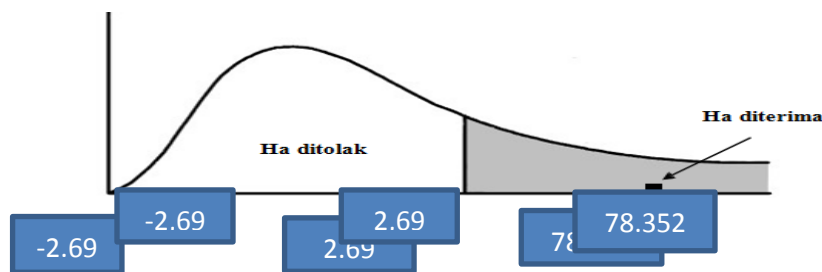
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1111.665	3	370.555	78.352	.000 ^b
1 Residual	477.668	101	4.729		
Total	1589.333	104			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 78.352 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.69 ($78.352 > 2.69$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak. Berikut merupakan kurva dari hasil uji f



Gambar 4.5
Kurva Uji statistik Simultan

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 21 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan

antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,775. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 halaman 55) yaitu terletak antara 0,60–0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,299. artinya jika satuan kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,299. Variabel kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar $2.968 > t$ tabel sebesar 1.983 nilai tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y). Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Tsauri (2022) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,782. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat antara variabel motivasi

terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 halaman 55) yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,307. artinya jika satuan motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,307. Variabel motivasi menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.792 > t tabel sebesar sebesar 1.983 nilai tingkat signifikansi sebesar (0,006 < 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y). Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Rahayu (2021) mengatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai korelasi sederhana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,786. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 halaman 55) yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,329. artinya jika satuan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,329. Variabel

disiplin kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $2.876 > t$ tabel sebesar 1.983 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,005 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y). Agustini (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Rahayu (2021), mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian mengenai kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai F hitung sebesar 78.352 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.69 (tabel distribusi F tabel). Dari hasil tersebut F hitung $78.352 > F$ tabel 2.69 nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar $0,691$ Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar $69,1\%$ dimana sisanya yaitu sebesar $30,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 yang termasuk dalam kategori kuat. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,784, nilai t hitung sebesar 2.968 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.

2. Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 yang termasuk dalam kategori kuat. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,818, nilai t hitung sebesar 2.792 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.
3. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 yang termasuk dalam kategori kuat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,329, nilai t hitung sebesar 2.876 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.
4. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 78.352 lebih besar daripada F tabel 2,69 ($78.352 > 2.69$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,691 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 69,1% dimana sisanya yaitu sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y). Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas untuk dapat meningkatkan gairah bekerja maka harus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya, sehingga dapat mempertahankan tingkat kinerja yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y).
2. Dinas perlu terus memotivasi pegawai agar kinerja pegawai terus meningkat dengan cara memberi gairah semangat bekerja seperti *reward*/bonus dalam menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan. Dengan begitu dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga tercapai tujuan Dinas.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas perlu memperhatikan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dengan

melakukan evaluasi kerja secara berkala, memantau perkembangan kinerja pegawai serta dapat berinovasi untuk menciptakan potensi setiap individu.

4. Penulis menyarankan kepada Disnakeswan Jawa Tengah untuk mencoba hal yang baru agar pegawai tidak merasa bosan maupun terbebani dengan pekerjaannya yang nantinya akan menimbulkan beban dan stres kerja berkepanjangan. Cara yang dapat dilakukan yaitu membangun lingkungan kerja yang ideal melalui beberapa cara salah satunya dengan mengadakan kegiatan untuk mengurangi stres seperti olahraga bersama, acara social dilingkungan kerja guna menambah hubungan Kerjasama antar pegawai
5. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perantara untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dan sebaiknya memperluas variable penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat dengan menggunakan metode analisa yang berbeda dan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3, 23-34.
- BR, N. Y. (2021). analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor kepala desa banjarsari kecamatan ciawi kabupaten bogor baik. *NYBR Surbakti*, 2-10.
- Br surbakti, n. Y. (2021). *Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor kepala desa banjarsari kecamatan ciawi kabupaten bogor*. Bogor: university quality berastagi.
- Eka Wijaya, D. W., & Septi Faujin, D. A. (2021). Determinan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 84-94.
- Erniasari, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi astra buana cabang banjarmasin. *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 1-8.

- Fitri, N. D. (2020). *analisis kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja*. kudu: Mr Firman Al Mubaroq
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12, 17-22
- Luhur, R. Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK*. Jogjakarta: Luhur.
- Monic, S. (2020). pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada PT.dynaplast cibitung *repository*, 8-9.
- Novarika, N. K. (2022, September 14). *Fungsi dan Peran Kepemimpinan*. Retrieved from UPT.TIK Universitas Negeri Gorontalo: <https://mahasiswa.ung.ac.id/>
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dnas Sosial Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Bussines Research (Jambir)*, 1, 78-84.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal Emba*, 4, 254-264.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6, 513-524.
- Sari, K. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6, 119-127.
- Tsauri, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sawangan Depok Jawa Barat*. Depok.

Yasir Attamimi, R. A. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima, Kampung Nafri dan Kampung Enggros*. Jayapura: Syntax Literate

Yolanda, U. B. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten karo. *universitas quality*, 19-32.

Zaini, F. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DOK dan perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin*. Banjarmasin.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a) Nama : (boleh disi atau tidak)
- b) Alamat :
- c) Jenis Kelamin :
a. Pria
b. Wanita
- d) Usia :
a. Dibawah 20 tahun
b. 20 – 35 tahun
c. 36 – 50 tahun
d. lebih dari 50 tahun
- e) Pendidikan Terakhir :
a. DI e. S1

- b. DII
- c. DIII
- d. Sarjana Muda
- f. S2
- g. S3

f) Jabatan :

- a. ASN
- b. NON ASN

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

Lampiran 1 Koesioner

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien					
2	Hasil kerja pegawai dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dalam satu periode tertentu					
5	saya mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
6	Saya mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam mengerjakan tugas					
7	Saya memiliki kesadaran akan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan organisasi					
8	Saya memiliki tanggung jawab kesadaran dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja					

1. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah pencapaian tugas					
2	Pimpinan harus mampu memberikan contoh atau teladan					
3	Pimpinan dalam menentukan tujuan harus bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya harus bersifat objektif					
4	Pimpinan dalam menyusun langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, dan terkonsep					
5	Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter					
6	Pimpinan harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam					

	penyampaian perintah kepada pegawai					
7	Pimpinan dapat memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan job deskripsi dari masing-masing pegawai					
8	Pimpinan dalam pengambilan keputusan bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya					

2. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Pegawai mendapatkan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat tempat kerja					
2	Kebutuhan fasilitas di organisasi dapat mempermudah penyelesaian tugas pegawai					
3	Pegawai mendapatkan perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti rasa takut, cemas dan bahaya					
4	Pegawai selalu berinteraksi yang baik antar sesama pegawai					
5	Kebutuhan sosial yang dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat					
6	Organisasi memberikan penghargaan ke setiap pegawai atas apa yang telah dicapai oleh pegawai					
7	Pimpinan selalu memberikan kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan					
8	Motivasi yang diberikan pimpinan untuk mencapai tujuan bersama					

3. Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di organisasi					
2	Aturan atau ketentuan tata cara kerja di organisasi harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi					
3	Pegawai mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik					
4	Seluruh pegawai mentaati peraturan dan ketaatan dari atasan					
5	Setiap pegawai dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik bukan karena paksaan					
6	Pegawai memiliki kesadaran akan pekerjaannya yang harus diselesaikan					
7	Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya					
8	Sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya dapat di pertanggungjawabkan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Kepemimpinan X1									
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.Total
1	4	4	4	3	4	4	4	3	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	5	5	4	3	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	4	5	4	5	5	4	37
7	4	5	4	4	5	5	4	4	35
8	5	5	5	5	5	5	5	3	38
9	2	2	2	2	1	1	1	2	13
10	5	5	4	5	5	5	4	3	36
Motivasi X2									

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	5	5	5	4	5	4	4	36
7	4	5	5	4	4	4	4	4	34
8	3	4	5	5	3	5	3	5	33
9	1	1	1	1	2	1	2	2	11
10	4	4	3	5	5	4	2	4	31
Disiplin Kerja X3									
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	2	4	4	4	32
3	5	5	4	4	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
6	4	5	5	4	5	4	5	4	36
7	4	5	4	4	4	5	5	4	35
8	4	5	3	3	5	5	5	5	35
9	1	1	2	2	1	1	1	1	10
10	5	5	1	4	5	5	5	5	38
Kinerja Pegawai (Y)									
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32

3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	5	4	4	4	4	4	5	4	34
7	5	5	4	4	5	4	4	4	35
8	5	5	5	5	5	3	5	5	38
9	1	1	2	2	2	2	2	2	14
10	4	4	5	5	5	4	5	5	37

Lampiran 3 IDENTITAS RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	JABATAN
1	Perempuan	45	S1	Asn
2	Perempuan	35	S1	ASN
3	Perempuan	47	S1	ASN
4	Laki-Laki	46	S2	ASN
5	Laki-Laki	37	S1	Non ASN
6	Laki-Laki	37	S1	Non ASN
7	Laki-Laki	37	S1	Non ASN
8	Laki-Laki	37	S1	Non ASN
9	Laki-Laki	23	D3	ASN
10	Laki-Laki	33	S1	Non ASN
11	Laki-Laki	25	S1	Asn
12	Laki-Laki	48	D3	ASN
13	Perempuan	40	S2	ASN
14	Laki-Laki	39	S3	ASN
15	Laki-Laki	33	S1	Non ASN
16	Perempuan	30	D3	ASN

17	Perempuan	39	D3	Non ASN
18	Laki-Laki	42	S1	Non ASN
19	Perempuan	43	S1	ASN
20	Laki-Laki	26	S1	Non ASN
21	Laki-Laki	42	S1	Asn
22	Laki-Laki	29	S1	Non ASN
23	Laki-Laki	42	S1	ASN
24	Perempuan	43	S1	ASN
25	Laki-Laki	27	Sarjana Muda	Non ASN
26	Laki-Laki	56	S1	ASN
27	Perempuan	46	S1	ASN
28	Laki-Laki	47	S1	asn
29	Perempuan	45	S1	non asn
30	Perempuan	51	S1	ASN
31	Laki-Laki	42	D1	ASN
32	Laki-Laki	37	S1	Non ASN
33	Laki-Laki	40	S2	Asn
34	Laki-Laki	34	S1	Non ASN
35	Laki-Laki	24	S1	Non ASN
36	Laki-Laki	37	D1	NON ASN
37	Laki-Laki	34	S1	Non asn
38	Laki-Laki	56	S2	ASN
39	Perempuan	43	S1	Non asn
40	Perempuan	43	S1	ASN
41	Perempuan	43	S2	ASN
42	Laki-Laki	40	S2	ASN
43	Perempuan	36	D3	ASN
44	Laki-Laki	39	S1	NON ASN
45	Perempuan	37	S1	ASN
46	Laki-Laki	56	S2	ASN
47	Perempuan	26	S1	Asn
48	Laki-Laki	48	D3	non ASN
49	Laki-Laki	33	S1	Non ASN
50	Laki-Laki	36	S1	Non ASN
51	Perempuan	48	S1	ASN
52	Perempuan	33	S1	Non ASN
53	Laki-Laki	43	S1	ASN
54	Laki-Laki	55	S1	ASN

55	Laki-Laki	58	S1	ASN
56	Laki-Laki	50	S1	ASN
57	Perempuan	51	S2	ASN
58	Laki-Laki	30	S1	ASN
59	Perempuan	33	S1	Non ASN
60	Perempuan	42	D3	ASN
61	Laki-Laki	33	D3	Non ASN
62	Laki-Laki	39	D1	Non ASN
63	Laki-Laki	46	D3	ASN
64	Laki-Laki	57	S1	ASN
65	Laki-Laki	54	D3	Asn
66	Perempuan	42	S1	ASN
67	Perempuan	40	S1	ASN
68	Laki-Laki	58	S1	ASN
69	Perempuan	46	S1	ASN
70	Laki-Laki	40	S2	ASN
71	Laki-Laki	55	D3	ASN
72	Laki-Laki	56	S1	NON ASN
73	Laki-Laki	45	S2	ASN
74	Perempuan	58	S1	ASN
75	Perempuan	55	S1	NON ASN
76	Laki-Laki	58	S1	Non asn
77	Laki-Laki	49	S1	ASN
78	Perempuan	42	S2	ASN
79	Perempuan	44	S2	Non asn
80	Laki-Laki	41	S2	ASN
81	Perempuan	38	S2	ASN
82	Laki-Laki	44	S1	NON ASN
83	Perempuan	52	S1	Non asn
84	Perempuan	40	S2	ASN
85	Perempuan	35	S2	ASN
86	Perempuan	37	S1	ASN
87	Perempuan	34	S1	ASN
88	Perempuan	26	S1	Non asn
89	Laki-Laki	38	S1	Non asn
90	Perempuan	40	S1	ASN
91	Laki-Laki	57	S1	ASN
92	Laki-Laki	55	S2	ASN

93	Laki-Laki	46	S2	ASN
94	Perempuan	57	S2	ASN
95	Perempuan	57	S1	Non asn
96	Perempuan	58	S1	Non asn
97	Laki-Laki	41	S1	Non ASN
98	Perempuan	49	S1	ASN
99	Laki-Laki	41	S1	Non ASN
100	Perempuan	38	S1	ASN
101	Laki-Laki	57	S1	ASN
102	Perempuan	56	D3	Non asn
103	Laki-Laki	45	S1	ASN
104	Perempuan	53	D3	Non ASN
105	Perempuan	57	S1	ASN

Lampiran 4 Tabulasi Data 105 Responden

Responden	Variabel Kepemimpinan (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	3	38
3	4	4	5	5	4	5	5	4	36
4	4	5	4	4	3	5	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	2	4	5	5	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	5	5	5	5	4	38
11	4	4	5	5	5	5	4	3	35
12	4	5	5	5	4	5	4	3	35
13	5	5	5	5	5	5	5	3	38
14	4	5	5	5	4	5	4	4	36
15	4	5	5	4	4	5	4	4	35

16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	4	4	4	4	5	4	4	4	33
18	4	5	4	5	4	4	5	3	34
19	4	5	4	4	4	4	5	4	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	3	38
22	5	5	5	5	4	5	5	5	39
23	4	5	5	4	5	5	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	4	4	5	4	5	37
26	4	5	5	5	4	4	5	4	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	2	30
29	4	5	5	5	5	5	5	4	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	3	4	4	4	4	3	30
33	4	4	4	5	5	4	5	4	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	5	5	5	5	5	4	4	37
40	5	5	5	5	4	5	4	4	37
41	4	5	5	4	5	4	4	3	34
42	4	5	5	5	5	5	5	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	5	5	4	5	4	4	37
47	5	5	4	4	4	5	5	3	35
48	4	5	5	5	5	4	5	4	37
49	5	5	5	4	4	5	4	4	36
50	4	5	4	5	5	4	4	3	34
51	5	5	5	5	5	4	4	2	35
52	4	4	5	5	5	5	5	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40

54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	3	31
56	5	5	5	5	5	5	5	4	39
57	5	5	5	5	5	5	5	4	39
58	5	5	5	5	5	5	4	4	38
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	3	3	1	5	5	4	4	4	29
63	4	4	4	5	5	5	5	4	36
64	3	3	3	3	4	4	3	3	26
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	5	5	5	5	5	4	4	37
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	5	5	4	4	5	5	38
70	5	5	5	5	4	5	5	4	38
71	4	5	5	5	4	5	5	5	38
72	5	4	5	5	5	5	4	4	37
73	5	5	5	4	5	4	4	5	37
74	5	5	4	4	5	4	5	5	37
75	5	5	5	4	5	5	4	5	38
76	5	5	5	4	5	5	5	5	39
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	5	4	5	5	4	4	5	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	4	5	5	4	5	5	5	38
81	5	5	4	5	5	5	5	5	39
82	5	5	5	4	5	5	5	5	39
83	5	4	5	5	4	5	4	5	37
84	5	4	5	5	5	4	5	5	38
85	5	4	5	5	5	4	5	5	38
86	5	5	4	5	5	5	5	5	39
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	4	5	5	4	5	5	5	38
89	5	5	4	5	5	4	5	5	38
90	4	5	5	4	5	5	4	5	37
91	4	5	5	4	5	5	5	4	37

92	5	4	4	5	5	5	4	5	37
93	5	4	5	5	5	4	5	4	37
94	5	4	5	5	4	5	5	4	37
95	5	4	5	4	5	5	5	5	38
96	5	4	5	5	5	4	5	5	38
97	4	4	5	5	5	5	4	5	37
98	5	4	5	5	4	5	5	5	38
99	5	5	5	5	4	4	5	5	38
100	5	5	5	5	5	5	4	4	38
101	5	5	5	5	5	4	5	4	38
102	5	4	5	5	5	4	5	5	38
103	5	4	4	4	5	5	5	4	36
104	5	5	4	4	4	5	5	5	37
105	4	5	5	5	4	4	5	4	36
Responden	Variabel Motivasi (X2)							Total	
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
1	4	5	5	4	4	5	4	4	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	3	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	5	5	5	4	5	36
8	5	5	5	5	5	5	4	5	39
9	5	5	5	4	4	5	5	5	38
10	5	5	4	4	5	4	5	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	5	4	4	4	4	4	4	33
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	5	4	4	4	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	5	33
16	4	4	4	5	4	4	4	5	34
17	4	5	4	5	4	4	4	4	34
18	5	4	3	4	5	4	4	5	34
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	5	5	5	5	5	5	4	38
22	4	5	5	5	4	4	4	5	36

23	3	4	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	5	5	4	5	35
26	4	4	4	5	4	3	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	3	3	5	5	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	4	4	4	4	36
30	4	4	5	5	5	5	5	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	5	4	4	4	3	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	5	4	4	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	5	5	4	3	4	4	5	34
42	4	4	4	3	4	4	4	5	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	5	4	4	5	5	35
47	5	5	5	4	3	4	4	4	34
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	4	5	4	3	3	5	33
50	5	4	5	4	4	4	4	4	34
51	4	5	5	5	4	4	4	4	35
52	5	5	5	5	5	5	4	4	38
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	3	4	4	31
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	5	4	4	4	5	34
58	5	4	5	5	5	5	5	4	38
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24

61	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	4	5	5	5	5	3	3	4	34
63	4	4	4	5	5	4	4	5	35
64	3	3	3	4	3	3	3	4	26
65	4	4	4	4	5	5	4	4	34
66	4	4	5	4	4	4	4	4	33
67	4	5	4	5	5	5	5	4	37
68	5	5	5	5	4	4	4	4	36
69	5	5	5	4	5	4	5	5	38
70	5	4	4	5	5	4	5	5	37
71	4	4	5	4	5	5	4	4	35
72	5	5	5	4	4	4	5	5	37
73	5	5	4	4	5	5	4	4	36
74	5	4	5	5	5	4	5	5	38
75	5	4	5	5	4	5	5	5	38
76	5	4	4	4	5	5	4	4	35
77	4	4	4	5	4	5	5	4	35
78	4	5	5	4	5	5	4	5	37
79	4	4	5	4	5	5	4	4	35
80	4	5	4	5	5	4	5	4	36
81	4	5	4	5	5	4	5	5	37
82	5	5	4	5	5	4	5	5	38
83	5	5	4	4	5	5	4	5	37
84	5	4	4	5	5	4	4	5	36
85	4	4	5	4	5	5	5	4	36
86	4	5	5	5	4	4	5	4	36
87	4	4	5	5	4	5	5	4	36
88	4	5	5	4	5	5	4	5	37
89	4	5	4	5	5	4	4	5	36
90	4	5	5	4	5	5	4	5	37
91	4	5	4	5	5	4	5	5	37
92	5	4	5	5	4	5	4	5	37
93	5	5	4	5	5	5	5	4	38
94	5	4	5	4	4	5	5	4	36
95	5	5	4	4	5	4	5	4	36
96	5	4	5	4	5	4	5	5	37
97	4	4	4	5	5	5	5	5	37
98	4	5	5	4	5	5	4	4	36

99	5	5	4	4	4	5	4	5	36
100	4	4	5	4	5	4	5	5	36
101	4	5	4	5	5	4	5	5	37
102	5	4	5	4	5	5	4	5	37
103	4	4	5	4	5	5	5	5	37
104	4	4	5	5	5	4	4	5	36
105	4	4	5	5	4	5	5	4	36
Responden	Variabel Disiplin Kerja (X3)								Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
1	4	5	4	4	4	5	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	4	4	5	5	4	4	35
8	4	5	4	4	5	5	5	5	37
9	4	5	5	4	4	4	5	5	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	5	4	5	5	5	5	5	38
12	4	5	4	4	4	4	4	5	34
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	5	5	4	4	5	5	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	5	4	4	5	5	4	36
17	4	4	4	3	3	4	4	4	30
18	5	5	4	4	4	5	5	5	37
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	4	4	5	5	38
22	5	5	5	4	4	5	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	4	4	4	5	4	36
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38
27	4	5	4	5	5	5	5	5	38
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	5	4	4	4	4	5	5	4	35

30	5	5	4	5	5	5	5	5	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	5	3	3	5	4	4	4	31
42	4	5	4	4	4	4	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	5	5	4	4	5	5	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	5	4	5	5	5	5	38
50	4	4	5	4	4	5	4	4	34
51	5	5	4	4	5	5	5	5	38
52	4	4	4	3	5	4	4	4	32
53	5	4	5	4	5	5	5	5	38
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	5	4	5	34
56	5	5	4	5	5	5	5	5	39
57	5	5	4	5	5	5	5	4	38
58	4	5	5	5	5	4	4	5	37
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	4	4	3	5	3	4	4	5	32
63	5	5	5	5	5	5	5	4	39
64	3	3	4	3	3	4	4	3	27
65	4	5	4	4	5	4	5	5	36
66	4	5	4	4	4	5	4	4	34
67	4	4	4	5	4	4	4	4	33

68	4	5	5	4	5	4	5	4	36
69	4	5	5	4	5	5	4	5	37
70	4	4	5	4	5	5	4	5	36
71	5	5	4	4	5	5	5	4	37
72	5	4	5	5	4	4	4	5	36
73	4	4	5	5	4	4	4	4	34
74	4	4	4	4	5	5	4	4	34
75	5	4	5	5	4	5	5	5	38
76	5	5	4	4	5	4	5	4	36
77	4	4	4	4	5	5	4	4	34
78	5	5	4	4	5	5	4	4	36
79	4	5	5	4	5	4	4	4	35
80	4	5	4	5	5	4	5	5	37
81	5	4	5	4	5	5	4	4	36
82	4	4	5	5	5	4	5	5	37
83	4	4	5	5	5	4	5	5	37
84	5	4	5	5	4	4	4	4	35
85	4	5	5	4	4	5	5	4	36
86	4	4	4	5	4	4	5	4	34
87	5	4	5	4	5	5	4	5	37
88	4	5	4	5	4	5	4	5	36
89	5	4	5	4	4	5	5	5	37
90	4	4	5	4	5	4	5	4	35
91	5	4	5	4	5	4	5	4	36
92	4	4	5	5	5	5	4	5	37
93	4	5	5	4	4	4	5	5	36
94	4	4	5	4	5	4	4	5	35
95	4	5	5	4	5	4	5	5	37
96	4	5	4	5	5	4	5	5	37
97	5	4	5	4	5	5	5	5	38
98	4	4	4	5	5	5	4	5	36
99	5	4	5	5	4	4	4	5	36
100	5	5	5	4	4	4	5	5	37
101	5	4	5	4	4	5	5	4	36
102	4	5	4	5	5	4	5	5	37
103	4	5	5	5	5	4	4	5	37
104	4	4	5	5	5	5	5	5	38
105	5	5	5	5	5	4	5	4	38

Responden	Variabel Kinerja Pegawai (Y)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	3	5	5	5	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	5	2	5	5	33
8	5	4	5	5	4	5	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	5	4	5	5	5	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	4	4	5	4	37
14	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	4	5	5	5	5	5	4	38
17	4	3	4	4	4	5	5	5	34
18	4	4	3	4	3	4	4	5	31
19	4	4	4	4	3	4	4	4	31
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	5	5	4	4	5	5	37
22	4	5	5	5	4	5	5	5	38
23	3	4	3	4	3	4	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
26	4	4	4	4	4	4	5	5	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	4	4	4	5	5	5	36
31	4	4	4	4	3	4	4	4	31
32	4	4	3	4	3	4	4	4	30
33	4	4	5	4	3	4	4	4	32
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24

37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	4	4	4	4	36
40	4	4	5	5	4	4	4	4	34
41	4	3	4	4	3	3	4	4	29
42	4	5	5	4	4	5	5	5	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	5	5	3	5	5	5	37
46	4	5	4	4	4	4	5	5	35
47	4	4	4	4	4	4	5	5	34
48	5	5	5	4	5	5	5	5	39
49	4	5	4	3	2	4	5	5	32
50	4	4	4	4	3	4	4	4	31
51	4	4	4	4	4	5	5	5	35
52	4	4	4	4	3	4	4	4	31
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	3	4	2	2	2	2	4	4	23
55	4	4	4	4	3	4	4	4	31
56	4	4	4	4	3	5	5	5	34
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	4	5	4	3	4	4	4	32
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	5	5	4	5	5	4	4	4	36
63	5	4	5	4	4	5	5	5	37
64	3	4	3	3	3	3	3	3	25
65	5	5	5	5	4	5	5	5	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	5	4	4	5	4	5	4	36
68	5	4	5	4	4	4	5	4	35
69	5	4	4	4	5	5	4	4	35
70	4	5	4	4	4	5	5	4	35
71	5	4	4	4	4	4	5	5	35
72	5	5	5	4	4	5	4	4	36
73	5	5	4	4	4	4	4	5	35
74	4	5	5	4	4	5	5	4	36

75	4	4	4	4	5	5	4	4	34
76	5	5	4	5	4	4	4	4	35
77	4	4	4	5	5	5	4	4	35
78	4	4	5	4	5	5	4	5	36
79	5	4	4	4	5	4	5	5	36
80	4	4	5	5	4	4	5	4	35
81	4	4	5	5	4	4	4	4	34
82	4	4	4	5	5	4	5	4	35
83	4	4	4	5	5	5	4	4	35
84	4	5	5	4	4	5	5	4	36
85	4	4	5	4	4	5	4	4	34
86	4	5	4	5	4	4	4	4	34
87	4	4	4	5	4	4	5	4	34
88	4	5	4	4	4	4	5	4	34
89	4	4	5	5	4	5	4	4	35
90	4	4	5	5	4	4	5	4	35
91	4	4	4	5	4	4	4	4	33
92	4	5	4	4	4	5	4	4	34
93	4	4	5	5	4	5	4	4	35
94	5	4	4	4	5	5	4	4	35
95	4	4	5	4	4	5	4	5	35
96	4	4	5	4	4	5	4	4	34
97	4	4	5	5	4	5	5	4	36
98	4	4	4	5	4	5	4	4	34
99	5	5	4	4	4	5	5	5	37
100	5	5	5	5	5	4	4	5	38
101	4	4	5	5	4	4	4	4	34
102	4	4	4	5	5	4	4	4	34
103	4	4	5	5	5	5	5	5	38
104	4	5	5	5	5	5	4	5	38
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40

LAMPIRAN 5

1. Uji Validitas 10 Responden Varibel Kepemimpina (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.TO TAL	
X1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.896**	.953**	.852**	.907**	.949**	.630	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.051	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.849**	.886**	.959**	.994**	.907**	.592	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.000	.000	.000	.072	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.896**	.849**	1	.836**	.882**	.863**	.943**	.709*	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.003	.001	.001	.000	.022	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X1.4	Pearson	.953**	.886**	.836**	1	.808**	.868**	.881**	.646*	.927**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003		.005	.001	.001	.044	.000
X1.5	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.852**	.959**	.882**	.808**	1	.968**	.868**	.570	.939**
	Correlation									
X1.6	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.005		.000	.001	.086	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.907**	.994**	.863**	.868**	.968**	1	.924**	.600	.968**
X1.7	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.067	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson	.949**	.907**	.943**	.881**	.868**	.924**	1	.711*	.970**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.021	.000
X1.T	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.630	.592	.709*	.646*	.570	.600	.711*	1	.729*
	Correlation									
OTA	Sig. (2-tailed)	.051	.072	.022	.044	.086	.067	.021		.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.957**	.963**	.941**	.927**	.939**	.968**	.970**	.729*	1
L	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Motivasi (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.TO TAL
X2.1	Pearson	1	.908**	.773**	.829**	.934**	.828**	.776**	.805**	.943**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.003	.000	.003	.008	.005	.000

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.908**	1	.934**	.895**	.767**	.926**	.734*	.805**	.971**
	Correlation									
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000	.016	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.773**	.934**	1	.836**	.537	.934**	.765**	.848**	.927**
	Correlation									
X2.3	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.003	.109	.000	.010	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.829**	.895**	.836**	1	.753*	.968**	.494	.882**	.926**
	Correlation									
X2.4	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.012	.000	.146	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.934**	.767**	.537	.753*	1	.671*	.556	.673*	.805**
	Correlation									
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.109	.012		.034	.095	.033	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.828**	.926**	.934**	.968**	.671*	1	.648*	.908**	.960**
	Correlation									
X2.6	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.034		.043	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.776**	.734*	.765**	.494	.556	.648*	1	.635*	.774**
	Correlation									
X2.7	Sig. (2-tailed)	.008	.016	.010	.146	.095	.043		.049	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.805**	.805**	.848**	.882**	.673*	.908**	.635*	1	.906**
	Correlation									
X2.8	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.002	.001	.033	.000	.049		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.943**	.971**	.927**	.926**	.805**	.960**	.774**	.906**	1
X2.T	Correlation									
OTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.009	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.TO TAL
X3.1	Pearson	1	.924**	.753*	.859**	.942**	.942**	.924**	.966**	.977**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson	.924**	1	.742*	.742*	.968**	.968**	1.000**	.943**	.980**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson	.753*	.742*	1	.855**	.740*	.639*	.742*	.640*	.795**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.012	.014		.002	.014	.047	.014	.046	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson	.859**	.742*	.855**	1	.740*	.740*	.742*	.743*	.839**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.002		.014	.014	.014	.014	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson	.942**	.968**	.740*	.740*	1	.929**	.968**	.968**	.975**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.014		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson	.942**	.968**	.639*	.740*	.929**	1	.968**	.968**	.965**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.014	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson	.924**	1.000**	.742*	.742*	.968**	.968**	1	.943**	.980**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.014	.000	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson	.966**	.943**	.640*	.743*	.968**	.968**	.943**	1	.967**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.014	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Pearson	.977**	.980**	.795**	.839**	.975**	.965**	.980**	.967**	1
X3.TOT	Correlation									
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.TOT AL
Y.1	Pearson	1	.966**	.846**	.846**	.846**	.743*	.896**	.846**	.944**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.002	.014	.000	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson	.966**	1	.889**	.889**	.889**	.753*	.851**	.889**	.961**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.001	.012	.002	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson	.846**	.889**	1	1.000**	.868**	.718*	.943**	1.000**	.969**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.001	.019	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson	.846**	.889**	1.000**	1	.868**	.718*	.943**	1.000**	.969**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.001	.019	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson	.846**	.889**	.868**	.868**	1	.580	.816**	.868**	.904**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.001		.079	.004	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson	.743*	.753*	.718*	.718*	.580	1	.709*	.718*	.793**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.014	.012	.019	.019	.079		.022	.019	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Y.7	Pearson Correlation	.896**	.851**	.943**	.943**	.816**	.709*	1	.943**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.004	.022		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	.846**	.889**	1.000**	1.000**	.868**	.718*	.943**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.001	.019	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.TOT AL	Pearson Correlation	.944**	.961**	.969**	.969**	.904**	.793**	.950**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	8

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	8

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	8

4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	8

LAMPIRAN 7

HASIL DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

J.KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	60	57.1	57.1	57.1
Valid PEREMPUAN	45	42.9	42.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

2. Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-35	19	18.1	18.1	18.1
Valid 36-50	61	58.1	58.1	76.2
>50	25	23.8	23.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

3. Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1-D4	16	15.2	15.2	15.2
S1	68	64.8	64.8	80.0
Valid SARJANA MUDA	2	1.9	1.9	81.9
S2-S3	19	18.1	18.1	100.0
Total	105	100.0	100.0	

4. Berdasarkan Jabatan

JABATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ASN	65	61.9	61.9	61.9
Valid NON	40	38.1	38.1	100.0
ASN				
Total	105	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		X1.KEPEMI MPINAN	X2.MOTIV ASI	X3.DISIPLI N.KERJA	Y.KINERJA. PEGAWAI
X1. KEPEMIMPINAN	Pearson	1	.796**	.802**	.775**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105
X2. MOTIVASI	Pearson	.796**	1	.825**	.782**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
X3. DISIPLIN.KERJA	Pearson	.802**	.825**	1	.786**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105

Y.	Pearson	.775**	.782**	.786**	1
KINERJA.PEGAWAI	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

1. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.691	2.175

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	6.033	2.286		2.639	.010
1	X1 KEPEMIMPINAN	.784	.063	.775	12.448	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.607	2.272		2.468	.015
	X2.MOTIVASI	.818	.064	.782	12.715	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.647	2.313		2.009	.047
	X3. DISIPLIN KERJA	.843	.065	.786	12.900	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.171	2.175		.538	.591
	X1.KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
	X2.MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006
	X3.DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 ^a	.699	.691	2.175	.699	78.352	3	101	.000

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

LAMPIRAN 11
Hasil Uji t dan Uji f

1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.171	2.175		.538	.591
1 X1. KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
X2. MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006
X3 DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1111.665	3	370.555	78.352	.000 ^b
1 Residual	477.668	101	4.729		
Total	1589.333	104			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

LAMPIRAN 12

Tabel r untuk df 1-23

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249

7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

LAMPIRAN 13

Tabel t untuk df 81-120

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	

91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 14

Tabel F untuk df = 91 – 135

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/V1/2023 tanggal 03 bulan Agustus tahun 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Silvia Permata Sari

N I M : 19510006

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 83.1 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Anggota,

Nurmiyati, SE., MM

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAVIS No 099/A.1/6/X/2023 tanggal 03 Agustus 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAVIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE.,MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Silvia Permata Sari
NIM : 19510006
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah


NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 Oktober 2022	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	25 November 2022	Acc Bab 1
3	Instrumen penelitian	18 Februari 2023	Acc Bab 2, 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	10 Mei 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	25 Juni 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	15 Juli 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	29 Juli 2023	Acc Bab 4 & 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Nurmiyati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,


Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDAVIS,


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

