

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PURWOREJO

Astri Wulandari

astriwulandari887@gmail.com

Susi Wijdjajani

susiwijdjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

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

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas dan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 69 orang pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

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

A. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan ASN sebagai unsur aparatur negara menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Peran ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam rangka memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas maka kinerja ASN harus selalu diperhatikan dan dievaluasi.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Busro (2018:226) menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Menurut Kartono (2018:27) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah motivasi kerja. Menurut McClelland (dalam Edison 2018) Motivasi adalah munculnya dorongan tertentu untuk mencapai suatu keadaan atau tujuan sehingga mengarahkan perilaku individu untuk mencapainya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut Afandi (2018:12) adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Sedangkan menurut Haiman (2017:69) disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo merupakan objek yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo ini mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang pangan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo, diperoleh informasi bahwa kinerja pada pegawai masih kurang optimal.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu gaya kepemimpinan. Pimpinan masih kurang dalam menghargai gagasan bawahannya. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo memiliki motivasi kerja yang terlihat cukup rendah. Hal ini terlihat dari rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya belum optimal. Fenomena lainnya di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo yaitu berkaitan dengan disiplin kerja. Masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi setiap hari senin.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Kartono (2018:27) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Rivai (2015:64) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

c. Motivasi Kerja

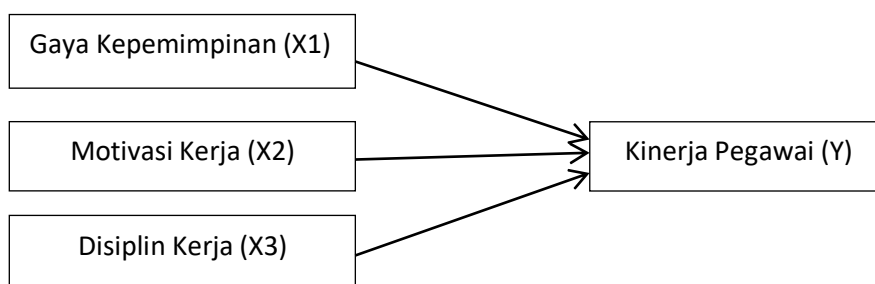
Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati,

dan terdorong untuk melakukan aktivitas dalam keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2020:109) motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang.

d. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:17) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketaatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2021:193) berpendapat Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

→ = Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) terhadap kinerja (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

House dalam (Gunawan, 2015:158) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Sedangkan Kasmir (2019:191) menyatakan gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Purwati dan Nugraha (2018); Faraby (2018); Kusumayanti et.al (2020); Effendy (2020); Tolu *et. al* (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2019:190) bahwa jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sedangkan Wibowo (2019:321) bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Tolu *et. al* (2021); Dalimunthe (2018); Kusumayanti *et.al* (2020); Purwati dan Nugraha (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati peraturan- peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2021:193) semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dan prestasi yang dapat dicapai. Sedangkan Sinambela (2016:332) menafsirkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah lebih lanjut, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Walas *et. al* (2017); Effendy (2020); Kusumayanti *et.al* (2020); Rompas *et.al* (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2019:208) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

b. Gaya Kepemimpinan

Busro (2018:225) menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Busro (2018:251) gaya kepemimpinan diukur dengan indikator yaitu mengorganisasikan kerja, hubungan kerja, tujuan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan, memperhatikan perasaan, dan tingkat kepedulian yang tinggi.

c. Motivasi Kerja

Menurut McClelland (dalam Edison 2018:87) Motivasi adalah munculnya dorongan tertentu untuk mencapai suatu keadaan atau tujuan sehingga mengarahkan perilaku individu untuk mencapainya. McClelland dalam Mangkunegara (2017: 97) mengukur motivasi dengan indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berkuasa.

d. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:29) indikator disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono 2019:198). Menurut Sugiyono (2019:180) pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikan dari korelasi antar masing-masing indikator terhadap total konstruk menunjukkan nilai *Person Correlation* >0,3.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018:45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 terhadap Y

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X1 → Y	0,295	0,002	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,295 dengan nilai signifikan 0,002 ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

2. H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X2 terhadap Y

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X2 → Y	0,414	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,414 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

3. H3 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X3 terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X3 → Y	0,268	0,009	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,268 dengan nilai signifikan 0,009 ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penada Media Group.
- Dalimunthe. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol 5 No 1, 54-62
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :

Alfabeta.

- Effendy dan Fitria. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No 3, 264-276.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Haiman Nawawi. (2017). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas Gajah Mada Pres. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2018. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Purwati dan Nugraha. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara. *JMAN*, Vol 2 No 1, 82-95.
- Kusumayanti., Ratnasari., Hakim. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, Vol 7 No 2, 178-192.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rompas., Tewel., Dotulong. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, Vol 6 No 4, 1978-1987.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Tolu., Mamentu., Rumawas. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 11 No 1, 7-13.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.