



EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN MOTIVASI, DISIPLIN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Aldo Ramadhan Prasetyana Putra, Andrew Ardityawan Wibowo

Program Studi Teknik Pemasaran

Abstrak

Kepemimpinan merupakan seni yang memotivasi sekelompok orang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan bersama dengan menyediakan sistem terkini, agar tidak mengganggu alur kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Prestasi membentuk citra positif di mata masyarakat dan membuat karyawan merasa bertanggung jawab. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan Kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor selain penelitian ini mempengaruhi sisanya. Perlu peningkatan motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selalu, jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

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

PENDAHULUAN

SDM adalah singkatan dari sumber daya manusia. Dalam suatu kelompok aspek peran manusia memiliki peran yang krusial yakni untuk menentukan pengembangan implementasi Sumber daya manusianya. SDM harus digunakan secara terpadu untuk menciptakan suatu penyeimbang diantara kebutuhan karyawan, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan pentingnya SDM yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan (Mappamiring et al, 2020). Keseimbangan ini adalah tujuan utama sebuah perusahaan untuk terus bergerak maju dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat bekerja secara produktif dan secara profesional. Manajemen yang dimaksud ialah perseroan wajib bisa untuk menyamakan pandangan atau perspektif pegawai dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan seperti melalui penentuan mentalitas kerja yang tepat dengan tinggi dedikasi dan loyalitas pada pekerjaan mereka, memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan koordinasi kerja yang baik dari seorang pimpinan hingga anggotanya. Menumbuhkan pegawai kenyamanan dalam kerja sulit dikarenakan kenyamanan kerja hanya bisa tercipta jika ada kontinuitas antar pekerjaan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi perusahaan yang dapat ditampung dengan baik dan diterima oleh semua pegawai. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pribadi atau, dengan kata lain, produksinya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi (Akob et al, 2020; Haerani dkk., 2020; Nguyen et al, 2019), Artinya tindakan bawahan perusahaan, baik secara perseorangan atau dalam kelompok, menyalurkan kekuasaan atas kinerja organisasi karena motivasi akan berpengaruh terhadap kualitas

kelompok. Chen dkk. (2012) menyatakan bahwa memahami dorongan, untuk di dalam karyawan atau dari pengaruh lingkungan, akan membantu meningkatkan kinerja. Dalam perihal ini, seseorang manajer butuh memusatkan motivasi dengan membuat organisasi lewat pembuatan budaya kerja ataupun industri budaya, sehingga pegawai merasa didorong untuk bekerja lebih keras guna menggapai kinerja tingkatan besar . Setiap pegawai di pekerjaan wajib mempunyai cita-cita dan tujua atau kebutuhan, termasuk kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, termasuk faktor internal seperti harga diri, prestasi, serta faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam a bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme di bidang yang ditempati, tetapi jika keberhasilan kinerja tanpa kehadiran atau kurangnya perhatian dan Pengakuan akan mempengaruhi penurunan motivasi, efeknya kepuasan kerja menurun. Beberapa penelitian sebelumnya (misalnya, Thanh et al., 2020; Nguyen dkk., 2019; Suong dkk., 2019; Yang & Kim, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh vital pada organisasi kegiatan. Kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perusahaan daya saing secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang bisa menjadi pemimpin melalui kontinyu kegiatan untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai organisasi atau tujuan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan kurang peka untuk apa yang diinginkan oleh bawahan. Beberapa pegawai yang tidak pernah mengalami rotasi atau mutasi untuk waktu yang relatif lama berdampak pada kepuasan kerja. Para pegawai yang sudah berada di zona nyaman menyebabkan kurangnya kreatifitas ide dan mungkin malas

untuk pindah ke bagian lain dari perusahaan. Kepemimpinan yang cocok untuk bawahan akan signifikan mempengaruhi kinerja mereka, yaitu dengan mengalami pekerjaan kepuasan bagi mereka sehingga pegawai melaksanakannya pekerjaan akan terasa lebih aman dan terlindungi. Elemen lain yang terus menerus dibuat lingkungan perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang diterapkan pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan adat istiadat yang berbeda. Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi yang mendasari dan keyakinan yang dianut oleh pegawai organisasi, kemudian berkembang dan diturunkan untuk mengatasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Oleh karena itu, ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan berdampak tentang ketidakpuasan mereka dalam menangani pekerjaan dan kemauan mereka tidak diragukan lagi mempengaruhi kinerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi sangat berarti untuk pegawai supaya pekerjaan yang dibebankan bisa dicoba, sebagaimana mestinya cocok standar operasional industri. Motivasi merupakan kekuatan yang membolehkan seorang buat berperan ke arah tertentu tujuan (Indahingwati., 2019). Motivasi ini semacam memastikan hasil semacam produktivitas, kinerja, serta intensitas.. Arshadia , dalam studinya, membenarkan pengaruh positif antara motivasi dan kinerja. Motivasi adalah adanya dukungan otonomi yang Artinya manajer organisasi memperhatikan setiap keputusan yang dimaksudkan untuk mensejahterakan pegawai. Selain itu, ada regulasi yang masuk akal dalam mencakup fleksibel kebutuhan kerja.

Motivasi merupakan hal mendasar dalam organisasi semacam itu sebagai kompetensi pekerja itu sendiri dan relasional hubungan. Pegawai yang termotivasi lebih berorientasi pada otonomi serta kebebasan serta lebih memotivasi diri sendiri dibanding dengan pegawai yang kurang termotivasi, yang menimbulkan kesempatan pengembangan yang menguntungkan mereka. Motivasi pegawai bisa dikategorikan selaku intrinsik serta ekstrinsik.. Penelitian oleh Hayati dan Caniigo yang berfokus pada peran motivasi intrinsik mempengaruhi kepuasan, organisasi komitmen, dan kinerja dalam perspektif Islam etos kerja, ditemukan bahwa etos kerja Islami memiliki lebih banyak berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dan organisasi komitmen daripada dampaknya terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja. Motivasi intrinsik berhubungan yang bisa tercermin dari prestasi, pengakuan, akselerasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan diri. Motivasi ekstrinsik muncul ketika ada merupakan faktor pemicu dari luar diri pegawai, seperti keamanan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, status, kompensasi, dan hubungan interpersonal. Kepemimpinan di organisasi harus dimiliki oleh semua anggota internal organisasi, terlepas dari visi dan misinya. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi anggota internal lainnya organisasi. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi yang ada kegiatan, terutama untuk melakukan organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dari awal . Menurut Pigors, (bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Dominasi*), kepemimpinan merupakan sebuah proses mendorong kontrol manusia

untuk mengejar sebuah tujuan bersama, melalui kesuksesan interaksi berbagai perbedaan individu .

Teori organisasi adalah kumpulan pengetahuan itu berkaitan dengan mekanisme kerjasama lebih dari satu orang secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya . Dalam catatan sejarahnya, file teori organisasi hingga zaman modern telah cukup cepat. Definisi pendekatan klasik organisasi organisasi sebagai struktur hubungan, kekuasaan, tujuan, dan peran, serta komunikasi yang terlibat bekerja sama . Pendelegasian tugas yang tersentralisasi, terspesialisasi, dan struktural, kaku dan kuat tidak mengandung kreativitas yang mencolok dalam organisasi klasik teori . Menguatkan sebagian riset lain, kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja pengikut di suatu tingkatan analisis serta tujuan orang ataupun regu kinerja regu. Ikatan antar orang anggapan pengawas transformasional.

Efek mediasi sendiri yang signifikan dari komitmen dan kepercayaan pada kepuasan kerja para profesional, bila budaya organisasi mendukung dan unggul kinerja pemimpin tercapai. Budaya perusahaan, dalam intinya, memiliki nilai yang baik untuk kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup lebih luas dan lebih dalam aspek dan, dengan demikian, menjadi dasar untuk menciptakan cita-cita iklim organisasi. Baru-baru ini, masalah perusahaan budaya telah menjadi perhatian yang nyata, terutama menarik di kondisi kerja yang tidak pasti . Budaya merupakan totalnya benak, karya, serta hasil aksi manusia, yang tidak berakar pada naluri mereka, serta sebab itu cuma bisa dipicu oleh manusia sehabis lewat proses pendidikan. Budaya merupakan inti dari apa yang berarti dalam organisasi.

KERANGKA TEORI

Kinerja Pegawai

Roberts (2010) mendefinisikan arti kinerja. Performa merupakan ialah hasil kerja yang mempunyai kekuatan keterikatan dengan tujuan utama strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta berkontribusi pada ekonomi. Bagi Kotler, terdapat kegiatan yang bisa membetulkan kinerja pegawai :

1. Perbaiki kecepatan kerja
2. Kompensasi
3. Pengambilan Keputusan
4. Pelatihan
5. Pengembangan Karir
6. Keadilan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kochan 1993 mendefinisikan jika manajemen sumber energi manusia mengaitkan seluruh keputusan serta aksi manajemen yang pengaruhi watak ikatan antara organisasi serta pegawai sumber energi dan pegawai SDM-nya dan itu mencakup pengembangan semua aspek dari konteks organisasi 'sehingga mereka akan mendorong dan bahkan perilaku manajerial langsung yang berkaitan dengan orang. Manajemen sumber daya manusia ialah organisasi di dalamnya kompas, itu mengaitkan segala personel manajerial, itu menyangka orang sebagai aset tunggal yang sangat berarti dari organisasi dan berupaya buat tingkatkan kinerja industri, kebutuhan pegawai dan kesejahteraan Tamu 1987.

Gaya kepemimpinan

Yukl (1994) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi bawahan, dimana bawahan terinspirasi untuk mencapai target, kelompok memelihara kerjasama, dan misi yang ditetapkan tercapai, dengan dukungan dari kelompok luar yang diperoleh. Kepemimpinan sebagai mimpinan yang

baik hendak susah menggapai tujuan organisasi. Bila seseorang pemimpin berupaya pengaruhi sikap orang lain, hingga orang itu butuh memikirkan model kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah ketika seseorang pemimpin melakukannya keluar guna kepemimpinan serta jika ia dilihat oleh mereka yang berupaya buat mengetuai ataupun mereka yang bisa jadi menyaksikan dari luar Bourgeois(2005).

Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (2009: 19) merumuskan definisi komitmen organisasi dalam berorganisasi selaku a konstruk psikologis ialah ciri ikatan anggota organisasi dengan organisasi organisasi serta berimplikasi pada keputusan orang buat melanjutkan keanggotaan dalam pengorganisasian. Bersumber pada perihal tersebut definisi, anggota yang berkomitmen pada organisasinya hendak lebih sanggup bertahan selaku bagian dari organisasi daripada anggota yang tidak berkomitmen pada organisasi. Luthans(2008: 112) berkata Komitmen organisasi menarangkan kekuatan relatif dari identifikasi orang dengan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi menyajikan suatu yang lebih dari hanya loyalitas kepada suatu organisasi. di Tidak hanya itu, ini mencakup ikatan aktif dengan organisasi di mana orang bersedia membagikan suatu diri mereka sendiri agar menolong kesuksesan serta kemakmuran organisasi.

Konsekuensi Komitmen

Irefin & Mechanic (2014), menegaskan bahwa komitmen pegawai menjadi faktor penting dalam PT mencapai kesuksesan organisasi. Pegawai yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat diri mereka sebagai orang luar dan bukan sebagai anggota organisasi. Sangat mudah tertarik bahkan pindah ke agensi lain jika ada tawaran pekerjaan yang

menarik. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen tinggi terhadap organisasi melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi. Apa pun yang mengancam organisasi juga berbahaya bagi mereka. Para pegawai seperti menjadi kreatif, terlibat dalam misi dan nilai-nilai organisasi, serta terus memikirkan cara untuk melakukannya pekerjaan mereka lebih baik. Pada dasarnya, pegawai berkomitmen untuk bekerja untuk organisasi seolah-olah organisasi itu milik mereka sendiri Organisasi Pegawai dengan komitmen komitmen rendah hendak berakibat pada turnover, kedatangan besar, kenaikan pegawai kelambanan serta minimnya keseriusan buat bertahan selaku pegawai dalam organisasi, mutu kerja yang kurang baik serta minimnya agen loyalitas.

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan riset peneliti memakai tata cara kualitatif. Bungin (2011) menyatakan bahwa Metode kualitatif diperlukan untuk menemukan jawaban logis pada setiap fenomena yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Metode kualitatif tidak sesederhana metode kuantitatif, karena dalam metode ini kita perlu menganalisis fakta-fakta yang ada dan mencoba meniru mereka menjadi teori atau mendukung teori sebelumnya. Denzin serta Lincoln(1994) melaporkan kalau riset kualitatif berfokus pada interpretasi fenomena dalam pengaturan alaminya, untuk membuat pengertian dalam istilah tentang makna yang dibawa orang ke pengaturan ini. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan informasi tentang pengalaman pribadi, introspeksi, kehidupan, cerita, wawancara, observasi, sejarah, interaksi dan teks visual yang merupakan momen penting dan bermakna dalam kehidupan masyarakat. Jenis penelitian ini adalah

eksplorasi, Sekaran dan Bougie (2010) menggunakan studi yang dilakukan dalam situasi di mana serupa atau penelitian sebelumnya yang telah dipecahkan di masa lalu.

POPULASI DAN SAMPEL

Riset menggunakan jenis penelitian kualitatif dan metodologi yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Di Metode kualitatif, angka memang penting, tetapi dalam metode kualitatif, penelitian menjadi tidak relevan jika ada Pembatasan melalui penentuan jumlah informan dengan menggunakan perhitungan statistik, karena memang demikian Tidak yakin bahwa perhitungan tersebut akan mampu menjawab permasalahan penelitian yang ada sesuai dengan situasi yang sebenarnya. Selain itu, informasi dari informan dari wawancara lebih penting secara kualitatif penelitian dan informasi merupakan data penting yang digunakan dalam melakukan dan menganalisis masalah di penelitian kualitatif. Sekaran & Bougie (2009) mengatakan kepada kita bahwa populasi adalah “semua kelompok orang, peristiwa, dari hal-hal menarik”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Rutan Kelas IIB Magetan. Terdiri dari beberapa anggota dipilih dari 'itu'. Untuk memastikan representasi pegawai yang memadai, pengambilan sampel dilakukan secara purposive Proses digunakan untuk memilih sampel penelitian. Ini menjadi perlu untuk mendapatkan informasi dari spesifik Kelompok sasaran, dalam penelitian ini sampelnya adalah sebagian pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 5 responden.

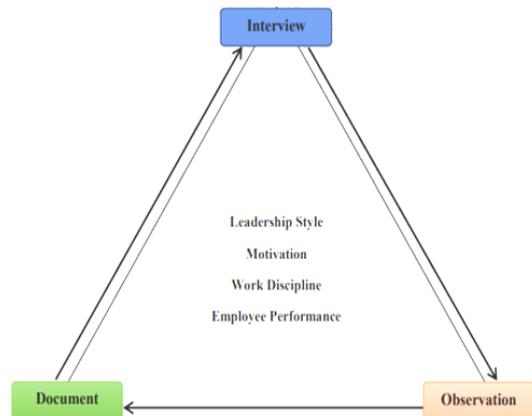


Figure 3 Triangulation Method

Gambar 1.1 Metode Triangulasi

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN

Kriteria Studi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar ketenagakerjaan yang diresmikan industri. Sebagian penanda buat mengukur sepanjang mana pegawai menggapai kinerja pada sesuatu industri dasar orang merupakan selaku berikut:

- **Kualitas:** Sepanjang mana hasil dari aktivitas yang dicoba mendekati sempurna dalam makna metode yang sempurna buat membiasakan sebagian tampilan kegiatan ataupun penuh tujuan yang diharapkan dari sesuatu kegiatan.
- **Kuantitas:** Jumlah yang dibuat dalam perihal jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dituntaskan.
- **Ketepatan waktu:** Tingkatan sesuatu aktivitas dituntaskan pada waktu dilihat dari sudut koordinasi aktivitas .
- **Efektivitas:** Tingkatan penggunaan sumber energi oleh manusia, dioptimalkan organisasi dengan iktikad buat tingkatkan keuntungan margin ataupun kurangi kerugian tiap

unit dalam pemakaian sumber energi.

- **Kemandirian:** Sepanjang mana seseorang pegawai bisa melaksanakan guna kerjanya tanpa tutorial supervisor buat memohon dorongan ataupun memohon supervisor kendala berpartisipasi buat menjauhi hasil yang merugikan
- **Komitmen Organisasi:** Sepanjang mana pegawai berkomitmen buat bekerja dengan organisasi serta tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Motivasi

Motivasi ialah aspek yang pengaruhi semangat serta semangat pegawai buat berpartisipasi aktif dalam bekerja proses. Teori motivasi yang sangat populer merupakan hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Itu Hipotesis berkata kalau dalam diri seluruh manusia ada 5 tingkatan kebutuhan, yang ialah indikatornya ialah:

1. **Fisiologis:** semacam rasa lapar, haus, proteksi (sandang serta papan), seks, serta kebutuhan raga yang lain.
2. **Keamanan:** antara lain keamanan serta proteksi terhadap luka raga serta emosional.
3. **Sosial:** meliputi kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
4. **Penghargaan:** meliputi faktor-faktor semacam harga diri, kemandirian, serta prestasi, dan rasa hormat aspek eksternal semacam status, pengakuan, serta atensi.
5. **Aktualisasi diri:** dorongan buat jadi seorang/ suatu yang cocok tekad yang meliputi perkembangan, menggapai

kemampuan, serta pemenuhan kebutuhan sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan sempurna dalam menunjang penerapan ketentuan tugas yang pas dalam rangka menunjang Optimalisasi pekerjaan Penanda ketertiban kerja merupakan:

- a) **Mutu disiplin kerja:** meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan waktu buat penerapan tugas serta keahlian meningkatkan kemampuan diri bersumber pada motivasi positif.
- b) **Kuantitas pekerjaan:** tercantum volume output serta donasi.
- c) **Kompensasi dibutuhkan:** tercantum anjuran, panduan, ataupun revisi.
- d) **Posisi tempat kerja ataupun tempat tinggal.**
- e) **Konservasi:** mencakup penghormatan terhadap ketentuan dengan keberanian buat senantiasa melaksanakan aksi preventif terhadap terbentuknya dengan ketentuan.

METODE ANALISIS

Informasi yang diperoleh dalam analisis kualitatif: buat menanggapi permasalahan riset“ bagaimana kepemimpinan, motivasi serta Disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai?”, periset memakai tata cara riset kualitatif. Secara kualitatif riset, tata cara analisis informasi tidak memakai pengukuran statistik. Itu seluruh sebab riset kualitatif merupakan a metode meningkatkan konsep teoritis. Buat mengenali serta menguasai tentang model kepemimpinan, motivasi, Disiplin kerja serta kenaikan kinerja pegawai, periset memerlukan informasi yang valid serta valid temukan dengan melaksanakan

observasi langsung. Dengan begitu, riset hendak memperoleh jawaban yang benar serta komentar yang jujur dari informan serta hendak menciptakan hasil yang akurat dalam memastikan tujuan riset. Riset analisis deskriptif digunakan dalam riset ini bersumber pada observasi, wawancara serta riset pustaka.

HASIL DISKUSI

Lewin(1939) melaporkan , model serta sistem otokrasi yang diucap pula kepemimpinan otoriter merupakan sesuatu model diisyarati dengan kontrol orang atas seluruh keputusan serta sedikit masukan dari anggota kelompok. Otokratis pemimpin umumnya membuat opsi bersumber pada ilham serta evaluasi mereka serta tidak sering menerima anjuran dari pengikut. Kepemimpinan Otokratis mengaitkan kontrol otoriter absolut atas sesuatu kelompok. Semacam model kepemimpinan yang lain, model otokratis mempunyai sebagian kelebihan serta kekurangan. Kepemimpinan otokratis bisa berguna dalam sebagian perihal contoh, semacam kala keputusan butuh terbuat dengan kilat tanpa bertanya dengan sekelompok besar orang. Sebagian proyek memerlukan kepemimpinan yang kokoh buat menuntaskan suatu dengan kilat serta efektif. Ini pula membolehkan anggota kelompok jadi sangat terampil dalam melaksanakan tugas tertentu, yang pada kesimpulannya berguna untuk keberhasilan segala kelompok. Kelemahan kepemimpinan otokrasi pula bisa mengganggu moral kelompok dalam sebagian permasalahan. Orang-orang cenderung merasa lebih senang serta bekerja lebih baik kala mereka merasa membagikan donasi buat masa depan kelompok. Sebab pemimpin otokratis umumnya tidak mengizinkan masukan dari anggota regu, pengikut mulai merasakan tidak puas serta

tertahan. Walaupun kepemimpinan otokratis memanglah mempunyai sebagian kemampuan jebakan, para pemimpin bisa belajar memakainya elemen model ini dengan bijak. Misalnya, model otokratis bisa digunakan secara efisien dalam suasana di mana pemimpin merupakan anggota tim yang sangat berpengetahuan ataupun mempunyai akses ke data yang dipunyai oleh anggota tim yang lain kelompok tidak. Menyeimbangkan model ini dengan pendekatan lain tercantum model demokratis ataupun transformasional bisa menuju kinerja kelompok yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dengan memakai riset kualitatif buat menganalisis Model Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja pada Pegawai Kinerja, terdapat 2 penemuan konstruktif. Bisa disimpulkan dari totalitas hasil riset ini, yang terdaftar selaku berikut:

- Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja sangat pengaruhi Kinerja Pegawai. Perihal ini bisa ditunjukkan dengan minimnya komitmen dari pegawai serta pula mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
- Aspek utama yang pengaruhi kinerja pegawai yang kurang baik. Sebaliknya aspek lain yang timbul merupakan minimnya Pelatihan serta Pengembangan Pegawai.

SARAN

Terdapat 4 saran instan yang bisa disimpulkan dari totalitas hasil riset ini ialah terdaftar selaku berikut :

1. Menfokuskan pada pengoptimalan output Kinerja Pegawai, hingga pengelola wajib membuat ikatan kerja yang baik antara Pimpinan serta pegawai. Model

- kepemimpinan otokratis sepatutnya berganti sebab telah teruji, tidak sesuai dengan pegawai.
2. Meningkatkan motivasi semacam rasa nyaman, penghargaan serta aktualisasi diri diperlukan buat memotivasi serta memaksimalkan dengan lebih baik kinerja pegawai dalam waktu dekat. Sebaliknya kebutuhan fisiologis merupakan salah satu perihal yang baik wajib dipertahankan.
 3. Meningkatkan disiplin kerja seseorang pegawai, hingga pengelola wajib membuat sistem pelatihan serta program pengembangan.
 4. Hasilnya digunakan sebagai pengembangan pengetahuan manajemen sumber energi manusia, khususnya buat Model Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja. Sementara itu terdapat banyak faktor- faktor yang lain faktor- faktor yang pengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diteliti dalam riset ini.

M Ojokuku, R., A Odetayo, T., & A Sajuyigbe, S. (2012). Impact of Leadership Model on Organizational Performance: A Case

Study of Nigerian Banks. American Journal of Business and Management, 1(4), 202-207.

<https://doi.org/10.11634/216796061706212>

Mangkunegara, A. P. (2010). Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas Q. and Yaqoob S., 2009. „ Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan“ Pakistan Economic and Social Review, Volume 47, No. 2, Pp.269-292.

Lutfi, Rivai, A., & Widodo, D. S. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Model On The Performance Of Employees

Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. International Journal of Engineering and Science (IJES), 7(7), 80-91.
<https://doi.org/10.9790/1813-0707028091>
www.theijes.com