

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MUARA TELANG
KABUPATEN BANYUASIN**

Yusril Ihzama Hendra

92221002



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas
Muhammadiyah Palembang pada tanggal 20 Maret 2023 di Universitas
Muhammadiyah Palembang**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MUARA TELANG
KABUPATEN BANYUASIN**

Yusril Ihzama Hendra

92221002



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MUARA TELANG
KABUPATEN BANYUASIN

TESIS

NAMA : Yusril Hizama Hendra

NIM : 92221002


Telah Disetujui Dan Disampaikan kepada panitia penguji

Pada tanggal : 27 Februari 2023

Ketua Pembimbing

Anggota Pembimbing


Dr. Trisnary, AN., S.E., M.M.
NIDN : 00190226191


Dr. Hj. Maftuhah Nurahmami, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MUARA TELANG
KABUPATEN BANYUASIN

TESIS

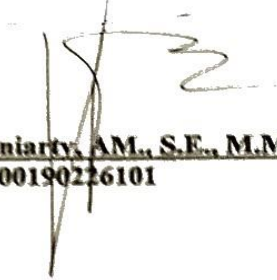
NAMA : Yusul Uzama Hendra

NIM : 92721002

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis pada tanggal

20 Maret 2023

Ketua



Dr. Trisniarty, AM., S.E., M.M
NIDN : 00190226101

Sekretaris



Dr. Hj. Maftubah Nurahmami, S.E., M.Si
NIDN : 0216657001

Anggota I



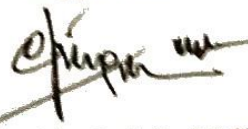
Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN/NBM:0213106301/786010

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusril Ihzama Hendra

NIM : 92221002

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat karya yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 27 februari 2023

Yang membuat pernyataan



Yusril Ihzama Hendra

92221002

The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in Muara Telang District, Banyuasin District

Yusril Ihzama Hendra (2023) *The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Performance of Village Officials in MuaraTelang District, Banyuasin Regency. Management Study Program Thesis, Postgraduate Program, Palembang Muhammadiyah University. Advisors : (1.) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. (2.) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on the performance of village employees in Muara Telang District, Banyuasin Regency. In this study using the type of associative research. The total number of respondents is 165 employees in 16 villages in the Muara Telang sub-district. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 25.0 for Windows.

The results of the study show that: (1) Partially, leadership, motivation and work discipline have a positive effect on the performance of village officials in the Muara Telang sub-district, Banyuasin district. (2) Leadership, motivation and work discipline simultaneously affect the performance of village officials in the Muara Telang sub-district, Banyuasin district.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin

Yusril Ihzama Hendra (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin. Tesis Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing : (1.) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. (2.) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Total responden adalah 165 pegawai di 16 desa kecamatan Muara Telang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang kabupaten banyuasin. (2) Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang kabupaten banyuasin.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin** Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui di lapangan. Dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah , S.E., M.Si.. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku Ketua Pembimbing.
4. Dr. Trisniarty, AM., S.E., M.M dan Dr. Hj. Maftuhah Nurahmami, S.E, M.Si. selaku Pembimbing, dengan masukkan dan memotivasi penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.

6. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang,

Penulis, 27 febuari 2023

Yusril Ihzama Hendra

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Bermimpilah yang tinggi Tapi jangan berusaha menggapai mimpi tersebut Melainkan
berusahalah melampauinya

~ Anies Baswedan~

Doa yang melangit tidak akan kembali kosong

~Yusril~

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku, H. Baco Dg. Mapujji dan Hj. Bahreni yang senantiasa tak pernah lepas dalam mendoakan untuk kesuksesan anaknya dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas perkuliahan.
2. Kakak-kakaku, Hj. Syamsiah, Bambang Hariyanto, Abdul Gofar yang selalu memberiku motivasi dan semangat.
3. Guruku sejak aku memasuki pendidikan Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi yang telah mengajarku dan memberiku banyak ilmu.
3. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	9
C. Kegunaan penelitian	9
D. Manfaat penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian pustaka	11
B. Kerangka pemikiran	23
C. Hipotesis.....	26
BAB III METOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Objek penelitian	27
B. Metode penelitian	27
C. Operasional variabel.....	28
D. Populasi dan sampel	29
E. Metode pengumpulan data dan jenis data yang digunakan	31
F. Metode pengujian data	32
G. Rancangan analisis data.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil.....	39
B. Pembahasan	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
A. Simpulan	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel III.2 Jumlah Pegawai di Seluruh Desa	29
Tabel IV.1 Data Karakteristik Responden.....	41
Tabel IV.2 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan	43
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Motivasi.....	44
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja	45
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja.....	46
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	47
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	49
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel	51
Tabel IV.11 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel IV.12 Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y	54
Tabel IV.13 Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y	55
Tabel IV.14 Hasil Uji Linearitas X3 dengan Y	55
Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel IV.16 Hasil Uji Heterokedastisitas	57
Tabel IV.17 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	58

Tabel IV.18 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel IV. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel IV. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar IV.1 Stuktur Organisasi	40
Gambar IV.2 Grafik Normal P-P Plot	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kousioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil olah data

Lampiran 4 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*Personnel management*). MSDM Menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa peran pemimpin mutu SDM meliputi pembentukan suatu tim penjaminan mutu, penyusunan strategi dan kebijakan mutu, penerapan dan penyebarluasan tujuan dan sasaran mutu, pengadaan dan pengalokasian Sumber Daya, pengembangan pendidikan mutu pengkondisian perbaikan mutu secara berkesinambungan dan pemberian penghargaan atau pengakuan kepada perangkat yang bermutu atau kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya

manusia yang berkualitas. Didalam sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelolah dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017: 138) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja, atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

telah disepakati bersama”. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan. Menurut Wahyudi (2017:119), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakannya dengan benar.

Kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Mirza *et al* (2017). Trisnawati Jariah (2018). Roy Saputra Saragih (2018). Permata

(2017). Aryoko, Purnadi, Darmawan (2020). Darmayanti, Ratnasari (2016). Muhammad Yusuf, Zainal Arifin, Iqbal Firdaus (2021). Bahwa hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Setiyono (2017). Abdul Rojak (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suswanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Kinerja pegawai merupakan satu indikasi yang sangat penting mempengaruhi jalannya roda sebuah organisasi dikarenakan keberhasilan organisasi tidak terlepas dari hasil maksimal kinerja para pegawainya. Kinerja pada dasarnya menunjukkan hasil yang telah dicapai atau yang telah dilakukan oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat memperlihatkan bagaimana kinerja mereka. Pencapaian kinerja dapat diperoleh melalui kekuatan sumber daya manusianya.

Penelitian yang berjudul, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Mohammad Imam Tindow dkk (2014). Laras, Hartoyono (2016). Eko Budi Ristiyanto, Sarsana, Kartika Hendra (2021). Faren, Bowintil, Ivamae, Soerang, Cristoffel Koja, (

2019). Bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Cicilia Lihawa (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan Organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target organisasi akan tercapai. Dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian yang berjudul, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami (2017). Devy Dayang Septiasari (2017). Sonitele Gea, Victorinus Laloli (2020). Dina Khoirani Sofyan (2016). Joko Safyan (2017). Kadek Lusigita (2017). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Mauritz D.S

Lemuntut, Lucky O.H Dotulong (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada indikator standar kerja masih banyak pegawai yang tidak menggunakan sepatu dalam bekerja, adanya pegawai yang menggunakan sandal biasa dalam bekerja, masih adanya pegawai yang menggunakan baju kaos saja dalam bekerja. Fenomena yang terjadi pada kompetensi menunjukkan pengurusan memakan waktu yang lama, dan sering kali kesalahan dalam pengetikan surat. Oleh karena itu, di dalam pengelolaan surat diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pengelolaan surat menyurat tersebut. Fenomena yang terjadi pada indikator motif yaitu kurangnya komunikasi dorongan atau motivasi dari pimpinan yang disebabkan kurangnya interaksi antara pegawai dan pimpinan, bahkan ada beberapa pegawai mengeluhkan kebijakan yang di tentukan oleh pemimpin.

Kinerja di atas dipengaruhi oleh kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pemerintahan dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai desa. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi pada indikator keterampilan berkomunikasi terkadang pemimpin hanya memberikan arahan dan petunjuk saja yang sulit di mengerti tanpa memberi contoh kepada pegawainya. Seharusnya pemimpin harus memberikan contoh kepada pegawainya. Sehingga pegawai dapat mengerti dan pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Fenomena yang terjadi pada indikator kemampuan mendengar peran pemimpin disini terlalu

membinggungkan, terkadang pemimpin hanya mengadakan pendapatnya sendiri, tanpa ada peran dari pegawai desa, seharusnya pemimpin harus menerima saran atau masukan pegawai lain agar tidak ada kesalahpahaman pada saat bekerja. Fenomena yang terjadi pada indikator ketegasan pemimpin juga tidak tegas dalam mengambil keputusan, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang kurang tegas kepada pegawainya, sehingga pegawai terlihat santai saja pada saat berkerja dan target menyelesaikan tugas pun tidak tercapai karna kurangnya ketegasan dari pimpinan.

Dalam setiap aktivitas, pegawai membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang kabupaten Banyuasin dapat dinilai mengalami permasalahan. Fenomena yang terjadi pada indikator balas jasa yaitu berupa material atau gaji yang diterima oleh pegawai terlihat gaji pegawai desa (Rp 2.022,200), bahkan jika di rata-ratakan gaji yang diterima oleh pegawai desa paling rendah (Rp 850.000,00), dan yang paling tertinggi (Rp 1.300.000,00), kemudian penerimaan gaji yang diterima terkadang terlambat. Fenomena yang terjadi pada indikator fasilitas kerja masih terdapat pegawai yang belum bisa menjalankan tugas atau pekerjaannya secara optimal karena ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak printer yang sering kali rusak, karna kurangnya perawatan dan pemeliharaan sehingga kinerja terganggu. Fenomena yang terjadi pada indikator kondisi kerja sering kali terjadinya listrik padam sehingga jaringan sinyal pun akan menjadi susah di kantor desa. Dan fasilitas kerja seperti komputer, printer sering

kali rusak, hal ini tentu akan mengganggu kondisi kerja dan pelayanan kepada masyarakat di desa kecamatan Muara Telang.

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Fenomena yang terjadi pada indikator kehadiran di tempat kerja masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, dimana waktu masuk jam kerja 08.30 WIB sedangkan pegawai sering datang lebih dari jam tersebut. Fenomena yang terjadi pada indikator ketaatan peraturan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja, hal ini bertolak belakang dengan peraturan yang diterapkan di kantor desa yang seharusnya dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai. Fenomena yang terjadi pada indikator berkerja etis pegawai kurang mampu menjalin hubungan baik dengan pegawai lain yang disebabkan kurangnya interaksi atau komunikasi antara pegawai dengan pegawai lain. Terkadang pegawai yang disuruh mengerjakan suatu pekerjaan ataupun tugas oleh pemimpin akan tetapi tidak dikerjakan bahkan pegawai itu menyuruh pegawai yang lebih junior atau lebih muda dari nya untuk mengerjakannya hal ini sering terjadi sehingga hubungan pegawai dengan pegawai lain tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai desa di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan muara Telang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan muara Telang?

C. Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang.
3. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan Muara Telang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan, khususnya dibidang manajemen SDM. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan atau mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kerja pegawai di kecamatan muara telang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.*
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Afianto, Izaz Dany dan Utami, Hamidah Nayati. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang).*
- Andreas H.E Koyongian Lucky O.H. Dotulong (2015). *Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 44-54.*
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Aryoko Yudhistira Pradhipta, Purnadi, Darmawan Ahmad. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 1.*
- Darmayanti dan Ratnasari, S.L. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam kota. Jurnal Zona Manajemen Vol. 8 No. 1.*
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajar Muhammad., (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. Semarang, Retma IF UTP Perpus.

- Gea sonitehe dan Victorinus Laoli. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gumungsitoli Indanoi*. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 3 No. 2*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jariah Trisnawati. 2018. *The Influence of Ceadership Style and Work Motivation on Employee Performance in The Lampung Province Corpn Organizing Agency*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol. 4. No` 2*.
- Joko Sarwan, (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kawintil Fadel, Ivonne Saerang, Kojo Kristoffel. (2019). *Effect of Work Environment, Leadership Style And Political Agency of North Sulawesi Province*. *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3*.
- Laras, T., dan Hartoyono, T. (2016). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. *Jurnal Ekonomi Vol. 21 No. 2*.
- Lusigita Kadek. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol, 4 No. 1*.
- Martoyo, susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ni Made A. D. (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No.1*.
- Ristiyanto Budi Eko, Sarsono, Hendra Kartika. (2021). *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Competency And Organization Culture on Device Perfomance Village in Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali*. *Jurnal Unrika Vol. 10 No 2*.
- Roy Saputra Saragih, Hengki Mangiring Panulian Simarmata. (2018). *Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmia Manajemen dan Bisnis. Vol 19. No. 2*.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Septiasari Dayang Devy. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*. *Jurnal adbisnis. Fisip-Unmul Vol. 5 No. 1*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tindow, Mohammad Imsm, Peggy A. Mekel, dan Greis M. Sendow. 2014. *Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal Emba Vol.2*.
- Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wardhana Kusuma yoga., (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jakarta, UINJKT-IR.