

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Perpustakaan Umum Dan Khusus Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Desty Ayatun Funtayah ¹, Panji Hendrarso ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ desty2014@gmail.com, ² panjihendrarso@yahoo.com

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received :

Revised :

Accepted :

Keywords :

Leadership;

Discipline;

Work Motivation.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and analyze how much leadership style, work discipline and motivation influence the performance of PPPUK National Library employees. The research method is quantitative research using survey methods with correlational analysis techniques. In this study, the sample used was 51 PPPUK employees. Data was processed using SPSS 25 with the f test, t test, multiple linear regression, and coefficient of determination. The results of the research show that there is a partially significant influence between leadership style on employee performance in partial test (t test) t count 4,806 > 2,011 with a significance value of 0.004 < 0.05. There is a partially significant influence between discipline on employee performance in the partial test (t test) t count 4.728 > 2.011 with a significance value of 0.004 < 0.05. There is a partially significant influence between motivation on employee performance in the partial test (t test) t count 5.060 > 2.011 with a significance value of 0.001 < 0.05. Then there is the influence of leadership style, work discipline and motivation on employee performance with an F test result of 1.543 > 0.235, coefficient of determination (R_Square) of 0.90. This shows that the magnitude of the influence of leadership style, discipline and motivation variables on employee performance is 90%, while the remaining 10% is influenced by other factors not included in this research.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan akan menentukan bagaimana seorang pemimpin membimbing dan mengarahkan timnya. Disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan norma organisasi. Sementara motivasi kerja mencerminkan dorongan dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan sendiri mempunyai berbagai gaya, seperti otokratis, demokratis dan transformasional, yang masing-masing dapat memberikan dampak berbeda terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karaktersitik tim akan dapat mendorong produktivitas dan semangat kerja.

Disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa pegawai bekerja secara efisien dan efektif. Disiplin yang tinggi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sehingga meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Aktivitas organisasi tidak dapat berjalan jika individu organisasi/ pegawai sebagai pelaksana tidak menjalannya fungsinya dengan baik. Oleh karenanya, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting bagi kelangsungan organisasi. Dilansir dari jurnal National Centre for Biotechnology Information (NCBI) berjudul *Employee Engagement Practice During COVID-19 lockdown* bahwa kondisi ini terlihat pada diagram Employment engagement yang menggambarkan sikap atau kondisi ketika pegawai merasa memiliki hubungan emosional dengan Perusahaan.

Dan motivasi sebagai pendorong kinerja individu atau pegawai. Dalam hierarki kebutuhan Maslow dijelaskan bahwa bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Jika yang terpenuhi hanya kebutuhan aktualiasasi diri (*self actualization*), maka menghasilkan motivasi yang rendah. Kebutuhan aktualisasi diri mengacu kepada keinginan individu untuk memenuhi potensinya.

Dalam hubungannya dengan motivasi kerja, hasil penelitian Lia Maghfiroh (2021) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan dalam lingkungan kerja adalah pemberian

penghargaan yang berpengaruh besar terhadap motivasi kerja perasaan terlibat dalam hal hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan (Ika Fuzi Anggrainy, 2018).

Kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam 12 suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Selanjutnya, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja, mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Fenomena dari penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan karakteristik organisasi, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak memiliki garis komando yang jelas, setiap kebijakan yang dikeluarkan tidak secara tertulis atau melalui komunikasi resmi antarpimpinan dan pegawai. Instruksi yang diberikan tidak jelas ditujukan kepada siapa dan sering berubah-ubah dan akan menunjuk salah satu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu secara spontan. Kurang jelasnya komunikasi dan pelimpahan tanggung jawab seringkali menyebabkan ketidakpuasan dan pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras dalam menyelesaikan beban tugasnya melebihi waktu kerja.

Di sisi lain, pegawai yang dapat mengikuti cara kerja seorang pimpinan akan mendapatkan simpati dan pengakuan, sementara tidak semua pegawai mampu bekerja seperti yang diinginkan pimpinan. Meskipun organisasi telah memiliki pegawai yang berkemampuan yang baik namun belum semua pegawai dimanfaatkan dan diarahkan melalui potensi mereka untuk berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja organisasi tercapai namun belum secara maksimal (adanya ketersendatan dalam menuntaskan beberapa kegiatan) yang biasanya akan berkejaran dengan akhir kegiatan dalam bentuk laporan.

Ketidaktransparan dalam mengambil keputusan dengan tidak adanya kejelasan atau partisipasi anggota organisasi/tim, menyebabkan ketidakpercayaan dan kebingungan atas keputusan yang ditetapkan. Disisi lain, kinerja sangat didukung oleh kedisiplinan dan ketidakdisiplinan terhadap peraturan dan prosedur organisasi terlihat dari kurangnya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas layanan. Adanya fenomena dari ketidakdisiplinan pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Faktanya tidak hanya kepemimpinan dan kedisiplinan yang mampu mempengaruhi kinerja, rendahnya motivasi kerja juga akan berdampak negatif pada kinerja pegawai yang dipicu oleh berbagai faktor. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan organisasi. Kurangnya penghargaan atau apresiasi atas kinerja pegawai, peluang pengembangan karir yang terbatas, lingkungan kerja yang tidak mendukung yang mengakibatkan pegawai bekerja dengan energi dan komitmen yang rendah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Perpustakaan Umum dan Khusus pada Perpustakaan Nasional RI.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya serta cara orang yang dipimpin dalam bekerja. Efendi (dalam Shiva Audina dan Khairil Aswan, 2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntuk, menggunakan orang lain untuk menerima pengaruh dalam mencapai tujuan tertentu. Mencari dan memilih seorang pemimpin yang dapat menjalankan organisasi dengan baik bukanlah perkara mudah (Sunarto, 2020). Dengan gaya kepemimpinan tertentu apakah berpengaruh kepada kinerja tim atau pegawai dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi, disiplin menjadi sangat penting bagi individu organisasi, baik pimpinan maupun staf. Menurut Burhanuddin, dkk (2019) bahwa disiplin sebagai sikap atau perilaku pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi. Seperti halnya dengan motivasi kerja yang sangat erat dengan

kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh McClland bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi dan berprestasi tinggi, antara lain: memiliki tanggung jawab untuk memecahkan masalah, cenderung menetapkan target yang sulit, memiliki tujuan yang jelas, memiliki rencana yang menyeluruh serta mementingkan umpan balik.

METODE

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknis analisis korelasional adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh sebab itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain, penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Operasional variable meliputi *independent variable* (variable bebas) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja dengan disimbolkan menjadi X1, X2, dan X3. Dan *dependent variable* (variable terikat) yaitu kinerja pegawai (Y)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan menurut Hendryadi (2019: 162-163) terdapat dua jenis populasi, yaitu: populasi terbatas yaitu populasi yang dapat dihitung jumlahnya dan populasi tak terbatas, yaitu populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian besar atau 99% pegawai pada unit Pusat Pengembangan Perpustakaan Umum dan Khusus sebanyak 51 orang. Karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka pengambilan populasi menjadi 100% jumlah populasi yang berada di unit PPPUK, yaitu sebanyak 51 orang (Data PPPUK, 2024).

Menurut Sugiono (2018; 1270 sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Prosedur dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang bagi unsur untuk dipilih. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil. Teknik pengumpulan data melalui metode pengumpulan data observasi/ pengamatan, wawancara, dan menyebarkan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu: uji instrument, yang terdiri dari uji validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur yang ingin diukur, uji reliabilitas, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik product moment dari Pearson, dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program IBM SPSS Statistic 26.

Dilanjut dengan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji multikolinieritas dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi, uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda, Analisa dilakukan agar data yang dimiliki menjadi lebih jelas, matang, yang pada akhirnya dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan atau permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan uji dua sisi (two-tailed) dengan signifikansi 5%, maka 0 nilai rtabel didapatkan dengan cara melihat untuk N (jumlah sampel) 51-2 yaitu sebesar 0.2759 Nilai r hitung atau Pearson Correlation diperoleh dari hasil pengujian menggunakan SPSS. Dari hasil dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja pegawai memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r table dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji reabilitas dinyatakan, apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil dari uji reabilitas menunjukkan menunjukkan hasil bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel adalah sebesar 0,870 untuk variabel gaya kepemimpinan, 0,777 untuk variabel disiplin, 0,653 untuk variabel motivasi dan 0,823 untuk variabel Kinerja pegawai. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan

dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji mulikolinieritas yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik, hasil menunjukkan Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika dilihat dari nilai tolerance variabel independen di dapatkan bawah nilai tolerance dari gaya kepemimpinan, disiplin adalah 0,978 dan nilai tolerance dari motivasi adalah 0,973 hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai tolerance variabel independen lebih besar dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan probabilitas 0,58 lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dihasilkan semua variable gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan 0,821, disiplin memiliki nilai signifikan 0,174 dan motivasi memiliki nilai signifikan 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil hipotesis dengan regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 27.062 + 0.212 + 0.153 + 0.262$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 27.062, artinya saat variabel independen (kinerja karyawan) belum dipengaruhi variabel dependen yaitu variabel gaya kepemimpinan (x_1), variabel disiplin (X_2) dan variabel motivasi (X_3) maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan maka diprediksi kinerja pegawai sebesar 27.062 satuan.

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) pada model regresi linear berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.212 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti apabila nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.212.

Pada model regresi linear berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.153 menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.153.

Dan model regresi linear berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.262 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.262

Uji t (X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y), dihasilkan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, kemudian t hitung sebesar $4.806 > 2.011$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; Disiplin (X_2) terhadap Kinerja pegawai

(Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, kemudian t hitung sebesar $4,728 > 2.011$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai; Motivasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, kemudian t hitung sebesar $5,060 > 2.011$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,62 atau 62%. sedangkan sisanya

38% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Disiplin (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.153 menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti apabila nilai variabel kedisiplinan meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.153.

Terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,060 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2.011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,060 > 2.011 sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Kemudian hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,72 atau 72%. sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang terdapat pada bagian analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang sesuai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
2. Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resources: An Experimental Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang. Selatan : UNPAM PRESS.
- Dicky Ari Vanjery MD. NIM. : 2014-02-016. Judul Tesis: Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap. Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jakarta pusat.
- Eric Hermawan. 2022. Kinerja Organisasi. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indonesia. Perpustakaan Nasional. 2023. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Deputy Bidang Pengembangan Sumber Daya Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Ine Riski Cahyani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada PT Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kashmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.