



**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DISIPLIN KERJA SERTA SARANA DAN PRASARANA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KECAMATAN CIANJUR, KABUPATEN CIANJUR
PROVINSI JAWA BARAT**

TESIS

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pasca
Sarjana Magister Manajemen**



Oleh :

Ratu Mela Adwiyati

NIM: 201761002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA**

2019

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRAK

Keberhasilan suatu pembangunan baik di tingkat desa atau kelurahan, tingkat kecamatan maupun kabupaten tidak lepas dari pola kepemimpinan baik secara sistem maupun sumber daya manusia. Pola kepemimpinan dalam sebuah instansi harus bisa diterapkan secara menyeluruh agar menghasilkan kinerja yang baik selain itu juga ditunjang dengan disiplin kerja, motivasi serta sarana dan prasarana.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier dan berganda yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan sebesar 35%, motivasi 29%, disiplin kerja 24% serta sarana dan prasarana 12% mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, motivasi dan sarana prasarana mempunyai pengaruh positif, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kontribusi secara simultan terhadap kinerja dari variabel tersebut sebesar 49,10%.

Kesimpulan penelitian ini yaitu Kepemimpinan, motivasi, sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif. Secara simultan variabel terikat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, sarana dan prasarana, kinerja



ABSTRACT

The success of a development at the level village, sub-district and district level is inseparable from the pattern of leadership both in terms of systems and human resources. The leadership pattern in an institution must be implemented as a whole in order to produce good performance, besides that it is also supported by work discipline, motivation and facilities and infrastructure.

The aim of this study is to find out and analyze the influence of leadership, motivation, work discipline on employee performance in Cianjur Subdistrict, Cianjur District, West Java.

This study uses a random sampling technique by analyzing the data using multiple linear and multiple regression analysis which is processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) program version 22.

The results of this study indicate that the leadership pattern is 35%, motivation is 29%, work discipline is 24% and facilities and infrastructure is 12% have a significant influence on performance. The variables of leadership, motivation and infrastructure have a positive effect, while the work discipline has a negative effect on performance. Simultaneous contribution to the performance of these variables amounted to 49.10%.

The conclusion is leadership, motivation, facilities and infrastructure have a positive influence on significance, while work discipline has negative competence. Simultaneously the success variable is significant on performance

Keywords: Leadership, motivation, work discipline, facilities and infrastructure, the performance

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka tesis dengan judul “*Pengaruh pola kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cianjur Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat*” ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana-Program Studi Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku pembimbing I dalam penyusunan tesis ini
2. Dr. Drs. Slamet Ahmadi, MM selaku pembimbing II dalam penyusunan tesis ini
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, Selaku Ketua STIE IPWI Jakarta.
4. Dr. Ir. Titing Widyastuti, MM. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta.
5. Civitas akademi STIE IPWI Jakarta.
6. Bapak Camat Yudi Suhartoyo SIP, MAP. serta seluruh pegawai dan responden Kecamatan Cianjur.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta.



8. Keluarga tercinta yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada penyusunan tesis ini, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaiki. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat serta berguna bagi semua pihak. Terimakasih



Bogor, 20 Juli 2019
Penulis

Ratu Mela Adwiyati

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Judul	i
Surat Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Daftar Riwayat Hidup	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Bagi peneliti	7
1.4.2. Bagi Akademis	7
1.4.3. Bagi Instansi	7

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1.	Landasan Teori	8
2.1.1	Sumber Daya Manusia	8
2.1.2	Kepemimpinan	10
2.1.3	Motivasi	14
2.1.4	Disiplin	17
2.1.5	Sarana dan Prasarana	21
2.1.6	Kinerja	24
2.2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3.	Kerangka Pemikiran	32
2.4.	Hipotesis Penelitian	33

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1.	Tempat Penelitian	35
3.1.2.	Waktu Penelitian	35
3.2.	Desain Penelitian	35
3.3.	Operasionalisasi variabel	36
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	38
3.5.	Metode Pengumpulan Data	39
3.6.	Instrumen Variabel Penelitian	41
3.7.	Metode analisis dan Pengujian Hipotesis.....	42
3.7.1.	Metode Analisis	42
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	45



BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	47
4.1.1.	Gambaran Objek Penelitian	48
4.1.2.	Analisis Deskriptif	50
4.1.3.	Analisis data dan Pengujian Hipotesis	53
4.1.3.1.	Uji Validitas	53
4.1.3.2.	Uji Reabilitas	56
4.1.3.3.	Uji Normalitas	57
4.1.3.4.	Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.3.5.	Uji Multikolinearitas	59
4.1.3.6.	Uji Koefisien Korelasi	60
4.1.3.7.	Uji Autokorelasi	62
4.1.3.8.	Uji Hipotesis	63
4.2.	Pembahasan	65
4.2.1.	Gambaran Objek Penelitian	66
4.2.2.	Analisis Deskriptif	68
4.2.2.1.	Variabel Kepemimpinan	69
4.2.2.2.	Variabel Motivasi	71
4.2.2.3.	Variabel Disiplin Kerja	72
4.2.2.4.	Variabel Sarana dan Prasarana	74
4.2.2.5.	Variabel Kinerja	76
4.2.2.6.	Koefisien Determinan	77
4.2.2.7.	Uji Hipotesis	80
4.3.	Implikasi Manajerial	86

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	90
5.2.	Saran	91
	Daftar Pustaka	93
	Lampiran	97



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Kecamatan Cianjur (lampiran).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Dstribusi Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Responden	52
Tabel 4.5 Karakteristik Pekerjaan Responden.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana dan Prasarana	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Individual H1, H2, H3 H4 (Uji t)	64



Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.18 Kriteria Pencapaian	69
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	71
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Sarana dan Prasarana	75
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.24 Koefisien Determinan.....	77
Tabel 4.25 Korelasi variabel	78



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

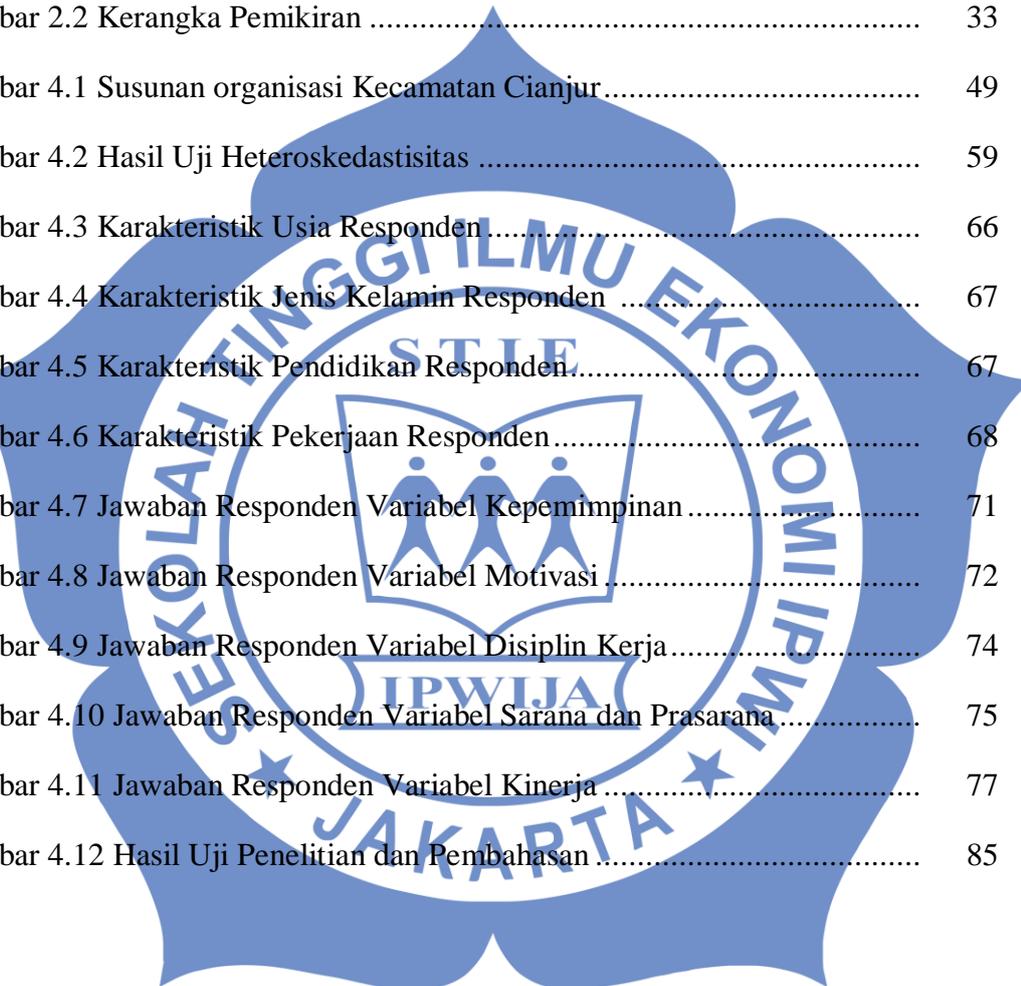
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Indikator Pencapaian Kinerja	2
Gambar 1.2 Indikator disiplin	4
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Susunan organisasi Kecamatan Cianjur	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Gambar 4.3 Karakteristik Usia Responden	66
Gambar 4.4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	67
Gambar 4.5 Karakteristik Pendidikan Responden	67
Gambar 4.6 Karakteristik Pekerjaan Responden	68
Gambar 4.7 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	71
Gambar 4.8 Jawaban Responden Variabel Motivasi	72
Gambar 4.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	74
Gambar 4.10 Jawaban Responden Variabel Sarana dan Prasarana	75
Gambar 4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja	77
Gambar 4.12 Hasil Uji Penelitian dan Pembahasan	85





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	97
Lampiran 2. Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Kecamatan Cianjur	99
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS	101



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

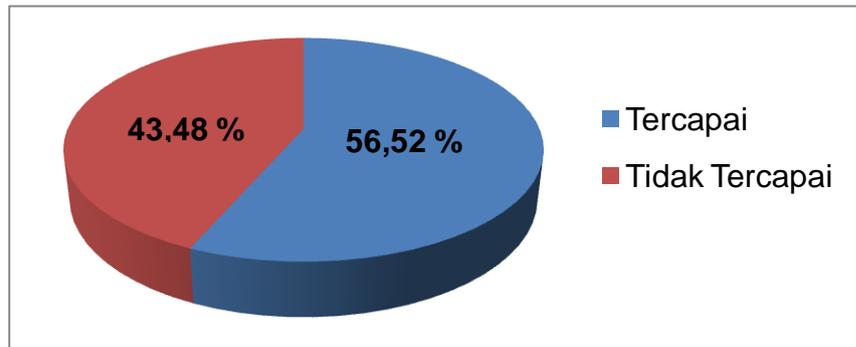
1.1. Latar Belakang

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana teknis di wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Organisasi pemerintah ini memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pemerintahan, penyelenggara pembangunan dan penyelenggara pelayanan publik dibantu oleh perangkat kecamatan yaitu kelurahan dan desa. Kecamatan Cianjur berada dipusat kota Cianjur dan merupakan kecamatan yang diunggulkan di Kabupaten Cianjur namun memiliki kinerja yang rendah sehingga kecamatan tersebut perlu dinilai dan diukur serta dicari faktor penyebab rendahnya kinerja tersebut.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai terutama hasil penilaian kinerja pegawai oleh instansi atau atasannya, maka hal tersebut dapat menjadi motivasi dan meningkatkan semangat kerja. Data laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kabupaten Cianjur hanya 56,52% (13 indikator) yang mencapai target dari 23 Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2017, hal ini tentu pencapaian kinerja tersebut masih rendah dan perlu upaya untuk menaikan kinerja, memperbaiki sistem serta sasaran yang tepat dan faktor-faktor pendukung seperti kepemimpinan, disiplin, motovasi serta sarana dan prasarana. Pencapaian kinerja tersebut digambarkan dalam gambar 1.1

Gambar 1.1

Indikator Pencapaian Kinerja



Sumber: LKJIP Kabupaten Cianjur 2017

Kecamatan Cianjur merupakan kecamatan yang berada di pusat kota mempunyai tugas dan fungsi lebih besar dibandingkan dengan kecamatan lain yang ada di Kabupaten Cianjur serta frekuensi pergantian pimpinan lebih sering dibanding kecamatan lain, tentu harus mempunyai pola kepemimpinan dan sistem kepemimpinan yang baik untuk tetap menjalankan program kerja serta menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja Kecamatan Cianjur. Penelitian Mutmainah (2013) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan/guru.

Keberhasilan suatu pembangunan baik di tingkat desa atau kelurahan, tingkat kecamatan maupun kabupaten tidak lepas dari pola kepemimpinan instansi tersebut baik secara sistem maupun sumber daya manusia. Pola kepemimpinan dalam sebuah instansi harus bisa diterapkan secara menyeluruh mulai dari Camat sampai ketingkat pegawai baik yang ada di kecamatan maupun di tingkat kelurahan atau desa. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kepemimpinan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang kuat dan menempatkan diri sebagai pengayom dan pengarah terhadap anggotanya agar kecamatan dan perangkatnya dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan bersama yaitu kesejahteraan masyarakat. Penelitian Nurjanah (2008) menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Pola kepemimpinan merupakan suatu model yang digunakan oleh seorang pemimpin terhadap instansi yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin akan menggunakan pola tersebut sesuai pengetahuan, kemampuan dan kepribadiannya dalam memberikan perhatian, pembinaan, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya tentu memiliki pola yang berbeda (Patola, 2011). Seperti halnya pola kepemimpinan di Kecamatan Cianjur mempunyai pola yang berbeda disetiap periode kepemimpinan. Penelitian tentang kepemimpinan camat yang dilakukan oleh Achmad (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Linggang Bingung Kabupaten Kutai Barat, dominan menggunakan gaya otokratik.

Setiap karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang berbeda, hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kinerja, bagaimana karyawan tersebut mempunyai sikap kesediaan dan keselarasan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala tata tertib peraturan yang berlaku disekitarnya, efisiensi kerja diperlukan berlakunya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Dalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

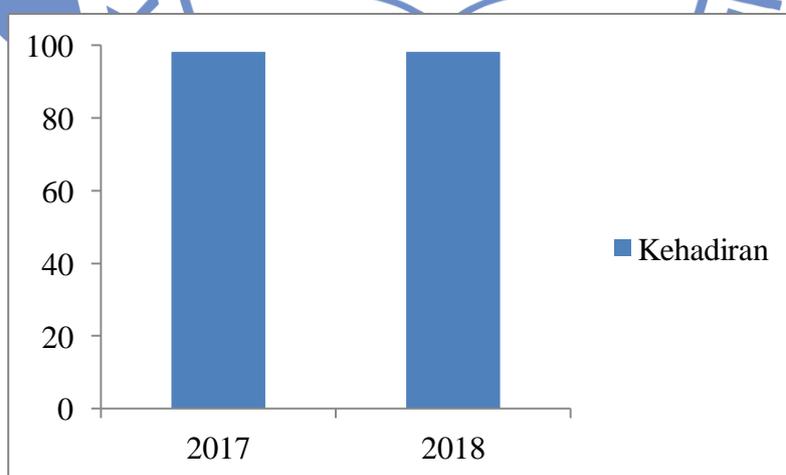
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kehadiran, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan dan setiap peraturan serta komitmen yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Berdasarkan laporan tahunan kehadiran di Kecamatan Cianjur, tahun 2017 98,11% dan tahun 2018 mencapai 98,23% berdasarkan hitungan manual, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang mangkir, telat datang ataupun tidak ada ditempat kerja saat jam kerja. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar anggota mentaati peraturan yang berlaku (Mangkunegara, 2011:129). Indikator disiplin berdasarkan kehadiran dan ketepatan waktu kerja di Kecamatan Cianjur digambarkan pada gambar 1.2.

Gambar 1.2
Indikator Disiplin



Sumber : LKJIP Kecamatan Cianjur 2018

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, Motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di



dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Keberhasilan suatu kinerja dalam sebuah organisasi tidak lepas dari semangat dan motivasi kerja pegawai. Setiap pekerja tentu mempunyai motivasi kerja yang berbeda serta tidak konstan, kadang menurun kadang naik, oleh karena itu harus dipertahankan supaya motivasi kerja tersebut tetap baik untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Harlie (2010).

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi dapat menjadi faktor pendukung keberhasilan suatu kinerja. Sarana dan prasarana yang ada di instansi saat ini terutama di Kecamatan Cianjur yang masih belum terpenuhi secara menyeluruh tentu mempunyai dampak terhadap keberhasilan kinerja. Oleh karena itu bagaimana memanfaatkan sarana dan prasarana yang terbatas yang didukung oleh disiplin dan motivasi kerja yang tinggi serta kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang baik pula. Saat ini belum ada penelitian mengenai sarana dan prasarana sebagai pendukung keberhasilan kinerja. Sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Cianjur dengan jumlah yang minimal dan kondisi sebagian perlu perbaikan disajikan dalam lampiran tabel 1.1

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Serta Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat.**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
2. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
3. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
4. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi peneliti

1. Meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mengenai cara berpikir ilmiah dan membuat penelitian ilmiah.
2. Meningkatkan pemahaman mengenai pola kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta sarana dan prasarana di Kecamatan Cianjur.

1.4.2 Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

1.4.3 Bagi instansi

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan sebagai informasi data mengenai pola kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, sarana dan prasarana serta kinerja di Kecamatan Cianjur.
2. Memberikan gambaran pengaruh pola kepemimpinan motivasi, disiplin kerja, sarana dan prasarana serta dan kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cianjur
3. Sebagai data dasar untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berasal dari “*Human resources*” namun ada pula ahli yang menterjemahkan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Menurut Badriyah (2015:15), sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan organisasi dengan baik dan benar.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan



perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Menurut Mangkunegara (2013:2) yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) sedangkan Menurut Edison (2016) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia menurut Badriyah yaitu:

- a. Melakukan analisis jabatan
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
- c. Menyeleksi calon tenaga kerja
- d. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan
- e. Menata oleh upah dan gaji
- f. Menyediakan insentif dan kesejahteraan
- g. Menilai kinerja
- h. Mengomunikasikan pelatihan dan pengembangan
- i. Membangun komitmen karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sedangkan menurut Edison (2016), peran MSDM pada masa lalu lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasikan rencana pelatihan disemua bagian serta berorientasi pada pelanggan.

2.1.2 Kepemimpinan

Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan orang lain untuk melangsungkan hidupnya, untuk itu manusia terbiasa menggabungkan diri ke dalam beragam kelompok yang memiliki kriteria berbeda baik formal maupun informal. Dalam setiap kelompok atau organisasi, salah satu syarat utama adalah adanya pemimpin dan anggota. Northouse menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kata kunci yang dapat dielaborasi sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi individu-individu lainnya dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. (Robbins dalam Coulter, 2002)

Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang hanya bisa terjadi dalam konteks kelompok. Hal ini dijelaskan pula oleh Kartono (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin dalam hal ini terdapat relasi interpersonal. Interaksi yang dilakukan antara pemimpin dan pengikut tersebut menjadikan seorang pemimpin sebagai kunci

bagi kelompoknya. (Kartono, 1995 dikutip Fahmi 2013) Menurut Komariyah (2016), kepemimpinan adalah satu faktor penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya. Keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang keberadaannya bisa diabaikan, namun keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi karena seorang pemimpin tidak hanya harus mampu mempengaruhi pengikutnya namun juga harus dapat mengarahkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah direncanakan. Kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja orang lain dalam organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinannya dengan efektif agar tujuan kelompoknya tercapai dengan baik.

Seorang pemimpin dapat memiliki berbagai cara dalam melaksanakan kepemimpinan terhadap anggotanya, cara kepemimpinan tersebut dapat diterapkan dengan berbagai gaya atau pola kepemimpinan. Handoko (2001) mendefinisikan pola kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu Otokratis, demokratis dan *laissez faire*. Pola kepemimpinan otokratis yaitu segala keputusan diambil oleh pemimpin semata. Pola kepemimpinan demokratis yaitu keputusan diambil bersama pemimpin dan bawahannya, sedangkan pola kepemimpinan *laissez faire* yaitu Pemimpin menyerahkan pengambilan keputusan kepada bawahannya.

Buchari (2014) menjelaskan dan melengkapi ketiga pola kepemimpinan tersebut menjadi lima tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Tipe Otokratisasi yaitu kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
2. Tipe Militeristis yaitu kepemimpinan berdasarkan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang keras, sangat otoriter dan penuh formalitas.
3. Tipe Paternalistis yaitu pemimpin melindungi bawahan seperti orang tua melindungi anaknya.
4. Tipe *Laissez Faire* yaitu pemimpin menyerahkan pelaksanaan tugas sepenuhnya pada bawahan dan membiarkan bawahan bertanggung jawab sepenuhnya.
5. Tipe Demokratis yaitu pemimpin ini membimbing bawahannya dan berorientasi pada manusia.

Beberapa pola kepemimpinan yang dapat dikembangkan antara lain kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan situasional dan kepemimpinan visioner. Pola kepemimpinan transformasional ini menunjukkan pengikut mematuhi pemimpin karena dianggap sebagai wujud dari visi dan nilai yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2000).

Pola kepemimpinan transaksional menurut Burns (1993) yaitu kepemimpinan dipandang sebagai sebuah pertukaran antara imbalan dan kepatuhan. Pola kepemimpinan transaksional menggambarkan seorang pemimpin dipatuhi karena imbalan-imbalan yang diberikannya. Pola kepemimpinan situasional yaitu mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



penentu utama yang membuat sebagai seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Pola ini menggambarkan bahwa seseorang bisa dianggap sebagai pemimpin atau pengikut tergantung pada situasi atau keadaan yang dihadapi. Pola kepemimpinan visioner yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan sama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. (Bass, 1997)

Burt menjelaskan kepemimpinan visioner memerlukan empat kompetensi yaitu memiliki kemampuan komunikasi efektif, memahami lingkungan luar dan bereaksi secara cepat terhadap segala ancaman dan peluang, memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi serta harus terlibat dalam organisasi, memiliki atau dapat mengembangkan kemampuan untuk mengantisipasi masa depan. (Ardana dkk, 2009)

Wahjosumidjo menjelaskan pola kepemimpinan lain yaitu pola kepemimpinan direktif yaitu seorang pemimpin hanya memberikan perintah kepada bawahannya yang mengakibatkan hubungan yang rendah antara pemimpin dan bawahan, pola kepemimpinan konsultatif yaitu pengambilan keputusan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan dari bawahannya, pola kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin dan bawahannya sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan ada hubungan yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan, pola kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin hanya mendiskusikan permasalahan yang dialami dan menyerahkan pengambilan keputusan kepada anggotanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dan anggotanya, yang diterapkan dengan 5 (lima) pola kepemimpinan yaitu : Tipe Otokratisasi, Tipe Militeristis, Tipe Paternalistis, Tipe *Laissez Faire*, Tipe Demokratis.

2.1.3. Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*motivation*”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong individu mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Simamora, motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Elliot et al, 2000). Motivasi Intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contoh motivasi intrinsik misalnya seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan

sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Motivasi Ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Sebagai contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab didalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal antara lain harga diri dan prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya. Kebutuhan yaitu setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Harapan yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut. Tanggungjawab yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Kepuasan kerja yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal antara lain jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut. Kelompok kerja yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

Kondisi kerja yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik. Keamanan dan keselamatan kerja yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemandirian dan keselamatan seseorang dalam bekerja. Hubungan interpersonal yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Menurut Clelland (2009), terdapat enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis



4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari definisi motivasi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.4. Disiplin

Instansi pemerintah atau swasta dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari tentu mempunyai aturan yang harus ditaati, oleh karena itu setiap pegawai harus mematuhi aturan tersebut dengan menerapkan kedisiplinan pegawai. Disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu maka dapat dikatakan pegawai tersebut dapat menerapkan disiplin. Menurut Siagian (2005:304), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. pendapat lain mengenai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan



seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para pegawainya berdisiplin baik (Hasibuan, 2005).

Disiplin adalah tindakan atau perilaku manajemen yang menuntut pemenuhan kebutuhan akan setandar organisasi. Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama (Hasibuan, 2012)

Beberapa jenis disiplin yaitu pertama disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan. Kedua, disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Ketiga, Aturan kompor panas yaitu aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Keempat, disiplin progresip yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan (Handoko, 2001).

Untuk mengetahui keberhasilan dalam menerapkan disiplin, Menurut Hasibuan (2005:194-198) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu instansi atau organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat yaitu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.
7. Ketegasan, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.
8. Hubungan kemanusiaan, pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pada instansi atau organisasi. Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 disebutkan tiga tingkatan hukuman disiplin, yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri atas teguran lisan, teguran tulisan dan pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang, terdiri atas penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.
3. Hukuman disiplin berat, terdiri atas penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat dan atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Disiplin dalam penelitian ini yaitu ketaatan pegawai dalam mentaati aturan kepegawaian sebagai aparatur sipil negara apakah pegawai tersebut termasuk dalam pegawai disiplin atau indiscipliner.

2.1.5. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, maka sarana dan prasarana pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit sudah memiliki lahan untuk kantor camat dan lahan untuk sarana dan prasarana pendukung pelayanan publik lainnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan, efektif dan efisien sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), bagi percepatan reformasi birokrasi di daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good local governance*) untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Oleh karenanya suatu daerah diharapkan memiliki prakarsa dalam meningkatkan pelayanan publik sehingga posisi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik berubah dari “dilayani” menjadi “melayani”. Peningkatan pelayanan publik di daerah dapat dilakukan dengan optimalisasi peran kecamatan. pada dasarnya kondisi wilayah yang letak geografisnya sulit dijangkau terutama karena berada di daerah terpencil dan transportasi yang sulit. Secara filosofis, kecamatan yang dipimpin oleh camat perlu diperkuat dari aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan bidang pemerintahan.

Pelayanan Publik yaitu setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan, atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik, segala sesuatu yang disediakan oleh pemerintah atau swasta karena umumnya masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, kecuali secara kolektif dalam rangka memenuhi kesejahteraan sosial seluruh masyarakat. Pengertian pelayanan publik menurut UU nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Sarana untuk melaksanakan pelayanan publik dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, dalam hal ini kecamatan yaitu meliputi sarana dan prasarana sebagai berikut:

1. Tempat piket, tempat ini biasanya berupa meja yang berada di bagian depan atau bagian yang mudah terlihat dari kantor kecamatan.
2. Loker/meja pendaftaran, setiap instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik harus menyediakan meja atau loket yang disesuaikan dengan kondisi dan sarana yang tersedia.
3. Tempat analisis berkas, di tempat ini berkas permohonan dan persyaratannya dipelajari dan dilakukan validasi oleh kepala seksi pelayanan atau seksi yang membidangi pelayanan. Setelah validasi, berkas dilanjutkan ke tempat pengolahan data dan informasi.
4. Tempat pengolahan data dan informasi, berkas yang sudah divalidasi ini oleh petugas operator computer kemudian dicetak format dokumennya dan diberikan penomoran.
5. Tempat finansial proses, dokumen yang sudah dicetak dan diberi nomor ini kemudian dikirim kembali ke kepala seksi pelayanan untuk dikoreksi dan diparaf. Setelah itu dokumen dilanjutkan ke sekretaris kecamatan (sekcama). Sekcama kemudian melakukan pemeriksaan akhir dan memberikan paraf persetujuan. Selanjutnya dokumen diserahkan ke Camat untuk ditandatangani.
6. Ruang tunggu, selama dokumen yang dimohonkan diproses, warga dapat menunggu di ruang tunggu. Ruang tunggu sebaiknya memiliki kursi dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



perlengkapan lainnya.

7. Tempat penyerahan dokumen, setelah dokumen ditandatangani, maka dokumen dikirimkan ke tempat penyerahan dokumen untuk selanjutnya diserahkan ke warga.
8. Tempat pembayaran, bila dokumen yang dimaksud memerlukan biaya atau tarif pelayanan, maka warga membayar di tempat pembayaran sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan standar pelayanan.
9. Tempat penanganan pengaduan, bila dalam proses pelayanan, warga merasa tidak puas atas pelayanan yang diberikan oleh petugas, warga dapat menyampaikan pengaduannya, baik secara lisan maupun tertulis.
10. Perangkat pendukung lainnya, salah satu perangkat pendukung yang penting adalah sistem informasi untuk memudahkan warga untuk mengetahui semua informasi di kecamatan. Berbagi informasi itu dapat berbentuk papan informasi, brosur, leaflet atau spanduk.

Sarana dan prasarana yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala aset yang dimiliki oleh kecamatan untuk mendukung keberhasilan kinerja, bagaimana mengoptimalkan fasilitas yang ada dengan keberhasilan kinerja yang baik, atau perlu penambahan fasilitas yang lebih lengkap untuk menunjang tujuan pencapaian kinerja.

2.1.6. Kinerja

Pengertian kinerja menurut para ahli yaitu kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

performance, dan kerap diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dengan kata *performa* (Wirawan, 2014). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*Ability=A*), motivasi (*motivation=M*) dan kesempatan (*Opportunity=O*) atau $Kinerja = f(A \times M \times O)$; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins,1996). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut yaitu kemampuan pegawai, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dengan organisasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



serta hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Mangkunegara (2001:68) Secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Manfaat penilaian kinerja, kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja pelayanan Kecamatan Cianjur Sejak diberlakukannya UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum pada tingkat kecamatan melimpahkan pelaksanaannya kepada Camat. Camat sebagai pimpinan tertinggi di kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat, desa, atau kelurahan. Kinerja yaitu merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat keberhasilan pekerja atau karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Alwi,2013:187) Kinerja dalam penelitian ini yaitu pencapaian suatu target yang telah ditetapkan dalam rencana kegiatan tahunan apakah tercapai atau tidak tercapai pada tahun tersebut berdasarkan IKU Kecamatan Cianjur.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun belum ada penelitian yang mengkaji mengenai sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu dijelaskan pada tabel

2.1



Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Metodologi Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Wibowo EA, 2019	Objek: Pegawai BPN Jumlah Sampel: 45 alat Analisis: Regresi Linier berganda, SPSS Ver 20.0	Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh. Banda Aceh Universitas Syiah Kuala	Pengaruh tidak langsung kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh
2	Patrick J, 2017	Objek: Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih Jumlah Sampel: 50 alat Analisis: Regresi Linier berganda, SPSS Ver 20.0	ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tertiadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Penelitian asosiatif, teknik analisis Sampling jenuh
3	Asyadzili, 2016	Objek: Pegawai UPT Dinas Pendidikan Jumlah Sampel: 53 alat Analisis: Regresi Linier berganda, SPSS Ver 16.0	gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel dependen lainnya.	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen dengan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4	PRAKOSO ST, 2016	Objek: Pegawai UPT Dinas Pendidikan Jumlah Sampel: 53 alat Analisis: Confirmatory Factor Analysis (CFA)	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perum perhutani kph kedu utara, universitas negeri yogyakarta.	Kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 7,1%,
5	Andriyani El, 2016	Objek: Karyawan Non Medis Rumah Sakit Panti Rapih, Yogyakarta Jumlah sampel:60 alat Analisis: Regresi Linier berganda, SPSS Ver 20.0	gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Studi kasus pada karyawan bagian administrasi (non Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, Universitas Sanata Darma dan bersifat demokratis	studi kasus
6	Apandy A, 2015	Objek: Pegawai Dirjen Pajak dan sampel: 50 alat Analisis: Regresi Linier berganda, SPSS Ver 20.0	Kompetensi, Kepemimpinan, dan Sarana Kerja berengaruh simultan Terhadap produktivitas kerja pegawai bagian perlengkapan Direktorat Jendral Pajak, di Jakarta	Kontribusi variabel Kompetensi, Kepemimpinan, dan Saranana Kerja sebesar 39,7% terhadap Kinerja
7	Hutauruk. S, 2015	Objek: Karyawan Dinas Kesehatan Kota Sibolga Jumlah sampel: 70 Alat analisis: regresi linier berganda, SPSS Ver. 18.0	Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas kesehatan pemerintah kota sibolga	terdapat variabel mediasi yaitu motivasi
8	Suiati T, 2014	Objek: pegawai Kantor Arsip Daerah Pemerintah	Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara Koordinasi, Motivasi Kerja dan	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



		Kota Bekasi Jumlah sampel:45 Alat analisis: regresi linier berganda, SPSS Ver. 18.0	Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Arsip Daerah Pemerintah Kota Bekasi	independen dengan
9	Jhonson, 2014	Objek: Anggota Bekangdam IskandarMuda Jumlah sampel: 115 Alat analisis: regresi linier berganda, SPSS Ver. 18.0	motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota serta implikasi terhadap kinerja pembekalan angkutan kodan Iskandar Muda, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen dengan
10	Armanu, dkk, 2014	Objek: Kepala SKPD Jumlah Sampel: 96 Alat analisis: Regresi linier berganda, SPSS Ver 18.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan birokrasi berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi tidak mampu mendukung perbaikan kinerja organisasi Budaya organisasi yang hadir dalam pengelolaan keuangan lokal adalah umum komitmen organisasi mampu mendukung kinerja organisasi terkait laporan dari anggaran organisasi saldo dan catatan laporan keuangan komitmen organisasi mampu menjadi mediator pengaruh kepemimpinan birokrasi dan budaya organisasi	terdiri dari 3 variabel dependen dan satu variabel independen

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



			terhadap kinerja organisasi.	
11	Mutmainah, dkk, 2013	Objek: Pegawai Bank Jumlah subjek: 61 Alat analisis: Regresi linier berganda, SPSS Ver 18.0	Pengaruh hasil tes langsung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi, budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh pada komitmen organisasi, budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. efek hasil uji tidak langsung bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen
12	Riyadi, 2011	Objek: Manajer Jumlah sampel: 110 Alat Analisis: Regresi linier berganda, SPSS ver. 16.0	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



13	Marimin A, 2011	Objek: 30 Karyawan Bank Muamalat cabang Surakarta Jumlah Sampel: Alat analisis: Regresi linier berganda, SPSS Ver 16.0	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Surakarta.	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen
14	Harlie, (2010)	Objek: PNS Jumlah Sampel: 112 Alat analisis: Regresi linier berganda, SPSS ver. 16.0	Semua variabel dependen berpengaruh positif terhadap variabel independen	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen
15	Nurjanah, (2008)	Objek: Karyawan Jumlah sampel: 240 Alat analisis: Regresi linier berganda SPSS ver.16.0	Semua variabel dependen berpengaruh nyata atau positif terhadap variabel independen	terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 2.2.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

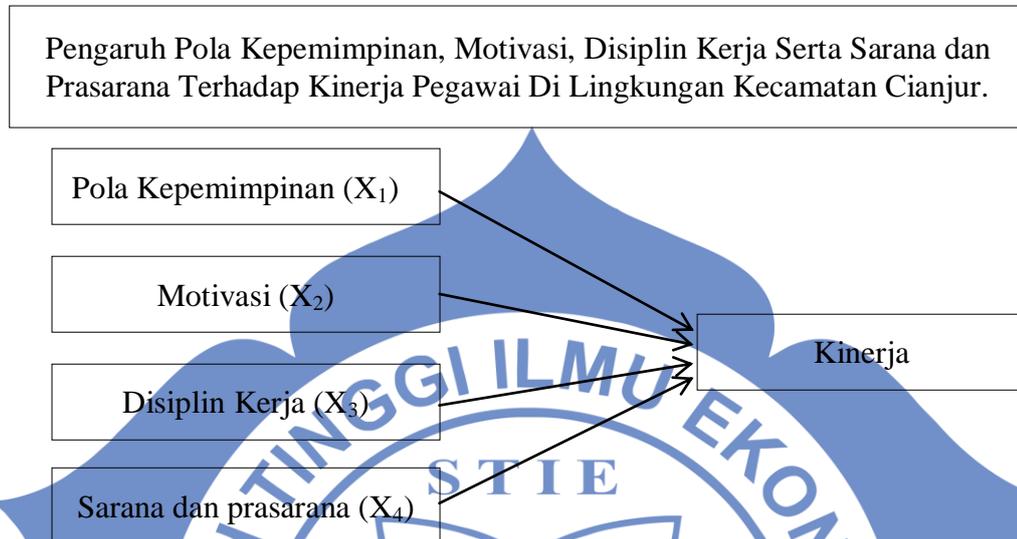
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang masih perlu diuji kembali kebenarannya. Hipotesis merupakan kesimpulan awal sebelum dilakukan penelitian dan perlu dibuktikan bahwa kesimpulan ini tepat atau tidak tepat (diterima atau ditolak), maka hipotesis yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel kepemimpinan merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang akan diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja atau variabel independen (variabel bebas), apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak serta bagaimana nilai signifikansinya. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H1= Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur.

2. Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel motivasi merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang akan diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja atau variabel independen (variabel bebas), apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak serta bagaimana nilai signifikansinya. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H2= Terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur.

3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang akan diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja atau variabel independen (variabel bebas), apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak serta bagaimana nilai signifikansinya. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H3= Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur.

4. Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja

Variabel sarana dan prasarana merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang akan diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja atau variabel independen (variabel bebas), apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak serta bagaimana nilai signifikansinya. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H4= Terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2019, dengan rencana penelitian dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

No	KEGIATAN	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan																				
2	Proposal Penelitian																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Analisis																				
5	Penyusunan Laporan																				

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dimana untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai



Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Serta Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Cianjur tahun 2018 dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions versi 22*).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Sub Variabel	Indikator	Item	Skala
Pola Kepemimpinan (Buchari, 2014)	Pola kepemimpinan adalah cara seorang dalam melaksanakan kepemimpinan terhadap anggotanya.	Tipe Otokratisasi	- Kekuasaan yang mutlak - Paksaan yang mutlak	1 2	Ordinal
		Tipe Militeristis	- Sistem perintah, - Otoriter penuh formalitas.	3 4	
		Tipe Paternalistis	- Melindungi bawahan	5,6	
		Tipe <i>Laissez Faire</i>	- Menyerahkan tugas pada bawahan dengan tanggung jawab	7,8,9	
		Tipe Demokratis	- Membimbing bawahannya.	10	
Motivasi Kerja (Uno, 2007)	Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak,	Faktor internal	1. Kebutuhan 2. Harapan 3. Minat	11 12,13 14	Ordinal
		Faktor eksternal	1. Dorongan 2. Penghargaan	15,16 17,18 19,20	

	mendorong individu mencapai tujuan dan membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan tertentu				
Disiplin Kerja (Siagian, 2005)	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.	Preventif	Mengikuti standar aturan	21,22 23,24	Ordinal
		Korektif	Menangani pelanggaran aturan	25	
		Komprom	Tindakan disiplin sesuai dengan hukuman yang diterima	26,27	
		Progresif	Hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang	28, 29 30	
Sarana dan prasarana (Budiono, 2006)	Pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan	Sarana	1. Sumber daya 2. Perangkat elektronik 3. ATK 4. Fasilitas layanan publik	31,32 33,34 35 36,37	Ordinal
		Prasarana	1. Bangunan 2. Jumlah ruangan 3. Akses jalan	38 39 40	
Kinerja (Robbin dan Coutler, 2002) (Mangkunegara, 2006)	Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	Kualitas	1. Tingkat kesalahan 2. Tingkat kerusakan	41 42	Ordinal
		Kuantitas	1. Jumlah unit 2. Jumlah siklus	43 44	
		Ketepatan waktu	1. Tepat waktu	45	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Efektifitas	1. Menggunakan peralatan secara tepat 2. Menggunakan bahan baku yang sesuai	46 47	
	Kemandirian	1. Melakukan pekerjaan sendiri 2. Bertanggung jawab	48 49	

2.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2004). Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di wilayah Kecamatan Cianjur termasuk Kelurahan dan Desa dengan jumlah 168 orang. Besar penelitian ini sampel berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran Populasi (168 Orang)

e= Proses kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu sebesar 5% atau 0,05

Sampel yang digunakan sesuai dengan rumus Slovin sebanyak 118,3 dibulatkan menjadi 119 sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah

random sampling. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil (Kerlinger,2006:188).

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Pengambilan sampel dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi yang ada, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Margono, 2004:121).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Keberadaan data dalam penelitian sangat diperlukan sebagai bahan baku informasi. Sehingga dari data yang dikumpulkan oleh peneliti maka objek penelitian dapat digambarkan secara spesifik. Data merupakan sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian (Siyoto dan Sodik, 2015). Kasifikasi data berdasarkan sumbernya maka data dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber datanya. Jadi untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung (sebelumnya Data primer biasanya diperoleh dari observasi,



wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD), dan penyebaran. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari studi-studi. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, laporan, buku, dan sebagainya. Pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan pengumpulan data teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bagian operasional Kecamatan Cianjur terkait dengan kinerja karyawan yang ada dan pertanyaan lain terkait dengan judul penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden terpilih dan merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian melalui buku-buku, kepustakaan, internet serta dokumen yang ada di Kecamatan Cianjur.



3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Sebagai alat pengumpul data instrumen sangat besar perannya dalam menentukan kualitas penelitian. Validitas penelitian sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan dan prosedur pengumpulan data yang dilakukan. Dengan instrumen yang berkualitas memungkinkan terkumpulannya data secara benar dan tepat, yaitu sesuai dengan fakta atau kenyataan di lapangan.

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa wawancara dan angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial (Sugiyono, 2014:92)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju diberi skor 5
2. S : Setuju diberi skor 4
3. RG: Ragu-ragu diberi skor 3
4. TS : Tidak setuju diberi skor 2
5. SST : Sangat tidak setuju diberi skor 1



3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh pola kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cianjur dengan menggunakan SPSS. Ver 22. Data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah peneliti dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dalam mengolah data statistik diperlukan suatu rumus yang akan digunakan dalam mengolah data. Adapun rumus analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik ini bertujuan untuk mengetahui nilai mean, maksimum, minimum, dan standar deviasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui normal tidaknya data sampel. Uji normalitas data menggunakan *Kalmogorof-Smirnov Test*, membandingkan *Asymtotic Significance* dengan $\alpha=5\%$. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan normal apabila nilai *Asymtotic Significance* $>5\%$. (Ghazali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data model regresi terdapat kolerasi antara variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan menggunakan kolerasi antara variabel independen yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel indeviden. Jika variabel indeviden saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogal. Variabel ortogal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas adalah nol (Ghazali, 2011).

c. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem autokolerasi (Ghazali, 2011). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi. Pengajuan autokolerasi dapat diketahui melalui uji *Durban Watson Statistic*.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2009). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SPESID*. Apabila nilai probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan lima persen dan grafik scatterplot, titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, menyebar kemudian menyempit, maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2011).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Sebelumnya, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang digunakan adalah normal dan tidak mengandung gejala multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Kemudian uji untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2011).

4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam hal ini keeratan dan seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan bagaimana hubungannya dapat dilihat pada tabel 3.3.



Tabel 3.3

Koefisien korelasi

Nilai r (nilai mutlak)	Interpretasi hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0599	Sedang
0,60-0799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Dikutip dari (Sugiyono, 2013)

3.7.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikansi ($sig < 0,05$), maka hipotesis tidak dapat ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikansi ($Sig > 0,005$), maka hipotesis tidak dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Bila t hitung $>$ t tabel atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikansi (Sig $<$ 0,005), maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, demikian juga sebaliknya. (Ghazali, 2011)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh kepemimpinan tersebut menunjukkan nilai positif sebesar tiga puluh lima persen terhadap kinerja.
2. Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh motivasi tersebut menunjukkan nilai positif sebesar dua puluh sembilan persen terhadap kinerja.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja tersebut menunjukkan nilai negatif sebesar dua puluh empat persen terhadap kinerja.
4. Sarana dan Prasarana mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh sarana dan prasarana tersebut menunjukkan nilai positif sebesar dua belas persen terhadap kinerja.
5. Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta sarana dan prasarana secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai bervariasi untuk masing-masing variabel yang tidak semuanya terpenuhi, namun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5.2 Saran

1. Kepemimpinan di Kecamatan Cianjur cukup baik, namun masih perlu upaya untuk meningkatkan manajemen kepemimpinan dengan mengikuti berbagai pendidikan dan latihan baik pemimpin maupun karyawan sehingga pola kepemimpinan masing-masing pegawai dapat tertanam dengan baik, serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga perlu sikap tegas dari pemimpin dalam menerapkan aturan kerja
2. Motivasi di Kecamatan Cianjur cukup baik, berbagai inovasi untuk meningkatkan semangat serta mempertahankan motivasi sangat diperlukan, sehingga suasana kerja tidak membosankan, inovasi untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan setiap hari, setiap bulan dan bahkan motivasi tahunan yang akan memicu semangat kerja. Selain perlu motivasi berupa materi juga perlu motivasi berupa pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja
3. Disiplin Kerja di Kecamatan Cianjur cukup baik, disiplin kerja sangat diperlukan dan mempunyai peran penting di setiap instansi, oleh karena itu harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, peraturan kerja pegawai perlu diterapkan dengan membuat komitmen bersama untuk menjaga kedisiplinan pegawai supaya dapat berjalan dengan baik. Sanksi yang tegas dan bersifat mendidik dapat diterapkan kepada semua pegawai supaya aturan kerja dapat berjalan dengan baik dan kinerja pegawai meningkat.
4. Sarana dan prasarana di Kecamatan Cianjur Cukup baik, perlu penambahan dan perbaikan serta respon yang cepat terhadap pengaduan sarana prasarana

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang belum tersedia atau rusak untuk menunjang kinerja pegawai dan instansi supaya tidak menjadi kendala. Semakin lengkap sarana dan prasarana yang tersedia, diperlukan dan berfungsi dengan baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

5. Diperlukan penelitian yang lebih luas dengan variabel yang lebih banyak, jumlah sampel serta wilayah dengan lingkup kabupaten.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. 2015. Identifikasi Gaya Kepemimpinan Camat Dikantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. Skripsi
- Alwi S, 2013. Alat-alat analisis dalam Pembelanjaan, Edisi keempat, Lembaga Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Andriyani EI, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Studi kasus pada karyawan bagian administrasi (Non Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, Universitas Sanata Darma. Skripsi.
- Apandy A, 2015. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Sarana Kerja Terhadap produktivitas kerja pegawai bagian perlengkapan Direktorat Jendral Pajak, di Jakarta. STIE IPWI Jakarta. Tesis.
- Ardana, Mujiati, Sriathi, 2009 Perilaku Organisasi, Yogyakarta; Graha Ilmu, h.101-102.
- Armanu dkk, 2014. Pengaruh kepemimpinan biroksasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Skripsi.
- Asyadzili, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ciputat dan Bojongsari. Skripsi.
- Badriyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Pustaka Setia.
- Bass, B.M. and Bruce J. Avolio. 1990, The Implications of Transactional a Transformasional leadership for individual, team, and Organizational Development, Research in Organizational Change and Development, vol 4: 231-272.
- Buchari. (2014). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Burns, R.B. 1993. Konsep Diri (Teori, Pengukuran, Perkembangan dan. Prilaku). Jakarta : Arcan.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Elliot, S. N., et. Al, (2000). Education Psychology: Effective Teaching, Effective Learning. New York: Mc Grow Hill.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Ghazali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Gulo Y, 2018. Pemimpin Harus menguasai Teori Motivasi (Kompasiana.com/yupiter/5b531859bde5754aa4636365/pemimpin-harus-menguasai-teori-motivasi?page=all)
- Hadi, Sutrisno, 1991. Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica: Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta.
- Harlie (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja.
- Hasibuan SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2005. Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hutauruk HMS, 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas kesehatan pemerintah kota sibolga. UT, Sibolga. Tesis.
- Jhonson, 2014. Pengaruh motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota serta implikasi terhadap kinerja pembekalan angkutan kodan Iskandar Muda, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh. Tesis.
- Kartono, K. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan edisi 1-14. Jakarta. PT raja grafindo persada : Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. 2006. Foundations of Behavioral Research. New York: CBS College Publishing.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mangkunegara, AP. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua, Remaja Rosda Karya : Bandung.

Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta :Rineka Cipta.

Marimin A, 2011. pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat indonesia cabang surakarta, Tesis.

McClelland, David C. 2009. Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.

Mutmainah, Troena, Noermijati, (2013). Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja. Skripsi.

Nurjanah, 2008. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

Patrick J, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cambai kota prabumulih, universitas muhammadiyah palembang. skripsi.

Pontoh, 2015. Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja, Skripsi, Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT.

Prakoso ST, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perum Perhutani KPH kedu utara, Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi.

Rivai, Bahtiar ,Amar. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, hlm.21.

Riyadi, 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Skripsi.

Robbins SP dan Coulter, 2002. Manajemen, edisi 10 Jakarta, Erlangga.

Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja, Mandar Maju. Bandung.

Siagian PS. 2005. Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.

Siyoto, Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Bandung. Alfabeta.
- Suiati T, 2014. pengaruh Koordinasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Arsip Daerah Pemerintah Kota Bekasi. STIE IPWI Jakarta, Tesis.
- Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah, 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksana.
- Wahjosumidjo, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo EA, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh. Banda Aceh Universitas Syiah Kuala. Tesis.
- Wirawan, 2014. Kepemimpinan. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, h.396-402.
- Yudiatmaja F, 2013. Kepemimpinan: konsep, teori dan karakternya. Universitas Pendidikan Ganessa. Media Komunikasi FIS Vol 12.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

