

The Influence Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Village Community Development Officials (DPMD) In Bengkulu Selatan District

Pengaruhkepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan

Tegar Dewantara Yanwar ¹⁾ ; Ade Tiara Yulinda ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ tegardewantara.yw@gmail.com; ²⁾ ade91tiarayulinda@gmail.com

How to Cite :

Yanwar, D. T., Yulinda, T. A., ., (2023). Pengaruhkepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [04 Juli 2023]

KEYWORDS

Leadership, Motivation, Work
Discipline, Employee
Performance.

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Obyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuisisioner dan wawancara. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Kepemimpinan yang diberikan oleh instansi tentunya hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan sudah baik dalam mengarahkan sumberdaya manusia (SDM). Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Motivasi berupa gaji dan insentif yang sesuai tentunya hal ini bisa menjadi pemicu para pegawai supaya bekerja dengan lebih baik lagi serta mampu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Disiplin Kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of Village Community Empowerment Service (DPMD) Employees of South Bengkulu Regency, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including Leadership, Motivation, and Work Discipline. The objects in this study were 40 Village Community Empowerment Service (DPMD) employees of South Bengkulu Regency. In this study the authors used data collection methods by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires and interviews. There are several data analysis techniques used in this study, including by using respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the research that has been done, it can be seen that the Leadership Variable has a positive and significant effect on the Employee Performance of the Village Community Empowerment Service (DPMD) of South Bengkulu Regency. This means that with the existence of leadership provided by agencies, of course this shows that the leadership in the Village Community Empowerment Service (DPMD) of South Bengkulu Regency is good at directing human resources (HR). The Variable Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Village Community Empowerment Service (DPMD) Employees of South Bengkulu Regency. This means that with motivation in the form of appropriate salaries and incentives, of course this can trigger employees to work even better and be able to improve the performance of their employees. South. This means that with good work discipline, it will also have a good impact on employee performance..

PENDAHULUAN

Kemajuan instansi merupakan impian semua pegawai agar dapat bertahan hidup. Salah satu penunjang kemajuan instansi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan inti dari peningkatan sumber daya manusia instansi. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka akan semakin maju instansinya. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor terpenting dalam mendorong upaya instansi pemerintah untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak terpenting dari kegiatan pemerintah yang mengarah pada kelangsungan hidup atau matinya instansi pemerintah.

Faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu instansi dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah kinerja pegawai yang baik dan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar suatu tujuan dari instansi itu bisa terwujud, faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang kinerja pegawai itu adalah Kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan instansi.

Kinerja penting bagi instansi karena kinerja pegawai mengarah pada kesuksesan dan kinerja penting bagi individu karena menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014) dalam Jayaweera (2015: 271). Suatu instansi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan instansi menurut Tyas, Y. I. W., Ngatimun, Sutrisno, T. B. (2016). Oleh karena itu, pegawai mengharapkan pemimpin ikut berperan seperti memberikan arahan kerja, memberikan dukungan dan sumber daya yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rumah dan Dessler 1974) dalam Mulki, Caemmerer dan Heggde (2014: 5). Sebaliknya, pemimpin mengharapkan pegawai untuk melakukan peran dan aktivitasnya dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Judge (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan,

dan juga tergantung pada pemimpin itu di dalam menciptakan semangat diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Dengan demikian, maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memadukan dan melaksanakan tujuantujuan individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba kompetitif, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa mengarahkan dan memotivasi pegawainya. Pemimpin dikatakan dapat memotivasi pegawai ketika pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *Movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *Motivation* yang berarti pemberian motif, penimbul motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motivasi juga berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi oleh pimpinan dapat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kegigihan pegawai juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang pegawai, apakah pegawai tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami.

Menurut Fathoni (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2007). Sedangkan Prijodarminto (1994), mendefinisikan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Bengkulu Selatan adalah instansi aparaturnya pemerintah desa yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat desa yang memiliki beberapa pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) sebanyak 30 orang dan pegawai PHL (Honorir) sebanyak 10 orang. Sebagai instansi aparaturnya pemerintah desa yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat, tentunya Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Bengkulu Selatan ingin terus memajukan dan mempertahankan kinerja pegawainya.

Diketahui bahwa kinerja pegawai dalam enam bulan terakhir mengalami penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Kualitas kinerja terlihat dan beberapa pegawai yang bekerjanya dengan terburu-buru dan tidak fokus, sehingga menghambat kualitas produktivitas kerja pegawai lain menjadi tidak baik. Sedangkan penurunan secara kuantitatif adalah ada beberapa pegawai yang molor dalam bekerja sehingga alokasi waktu yang diberikan tidak cukup. Meskipun sudah ditegur dan diberikan peringatan agar meningkatkan kinerjanya, tetap saja ada beberapa pegawai yang justru kinerjanya menurun. Dengan penurunan dan permasalahan pada kinerja tersebut, kemudian dilakukan upaya

untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan permasalahan tersebut kemungkinan faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2010), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Kinerja pegawai menurut Hasibuan (2017), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kepemimpinan

Menurut Kartono, Kartini (2008), dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" menyatakan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir." Selanjutnya menurut Gary Yukl (2015), dalam bukunya "Kepemimpinan dalam Organisasi" menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama".

Motivasi

Menurut Hariandja (2009), berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain". Metode

deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan: (1) Analisis instrument yaitu uji Validitas dan Reliabilitas. (2) Uji Asumsi Klasik seperti uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. (3) Analisis Regresi : Regresi Linear Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi. (4) Pengujian Hipotesis :Uji t (Uji Parsial) dan uji F (Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distributionis Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Thisis a lower bound of the true sig		nificance.

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Dapat dilihat dari tabel di atas, berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifkansi 0.200>0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

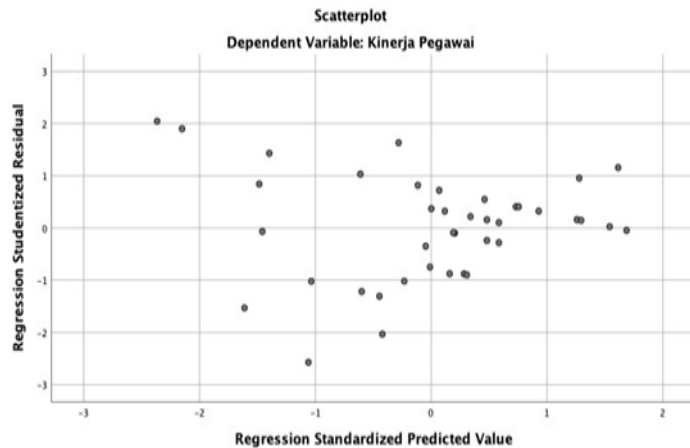
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0.816	1.225
	Motivasi	0.990	1.010
	Disiplin Kerja	0.811	1.233
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 artinya bahwa semua variabel terbebas dari gejala multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat pola yang tidak jelas, titik-titiknya menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan, bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisi Data Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.413	1.850		1.304	.201
Kepemimpinan	1.190	.081	.847	14.613	.000
Motivasi	.143	.058	.132	2.473	.018
Disiplin Kerja	.224	.089	.141	2.525	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Dari hasil analisis regresi linier pada tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi berganda yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 2.413 + 1.190(X_1) + 0.143(X_2) + 0.224(X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- Nilai Konstanta 2.413 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) tetap yaitu 2.413.
- Koefisien X_1 (Kepemimpinan) sebesar 1.190 mempunyai arti bahwa apabila Kepemimpinan naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 1.190. Dengan asumsi jika variabel Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap atau konstant.
- Koefisien X_2 (Motivasi) sebesar 0.143 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.143. Dengan asumsi jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap atau konstant.

- d. Koefisien X3 (Disiplin Kerja) sebesar 0.224 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.224. Dengan asumsi jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap tetap atau konstant.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.907	.899		1.15737	2.013

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.907. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 90,7 %. Selebihnya (100 - 90,7 = 9,3 %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.413	1.850		1.304		.201
Kepemimpinan	1.190	.081	.847	14.613	2.02809	.000
Motivasi	.143	.058	.132	2.473	2.02809	.018
Disiplin Kerja	.224	.089	.141	2.525	2.02809	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel 4 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(14.613 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan. Hal ini berarti hipotesis diterima.

2. Variabel Motivasi (X2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.473 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,018 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.525 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,016 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji F(simultan)

Tabel 5

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
	469.678	3	156.559	116.878	2.866	.000 ^a
Regression	48.222	36	1.340			
Residual						
Total	517.900	39				

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $(116.878 > 2.866)$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan tentunya hal ini
2. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Keuangan, Vol. 4 No. 13 Juni 2023 page: 1 – |
3. menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan sudah baik dalam mengarahkan sumber daya manusia (SDM) atau pegawai, sehingga dapat berkerja sesuai dengan jobs desk nya.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Motivasi berupa gaji

- dan insentif yang sesuai tentunya hal ini bisa menjadi pemicu para pegawai supaya bekerja dengan lebih baik lagi serta mampu meningkatkan Kinerjanya.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan. Artinya bahwa dengan adanya Disiplin Kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap Kinerja Pegawai.
 6. Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variable lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Bengkulu Selatan, yaitu Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan menyeluruh. Pada penelitian ini, variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 90,7% terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan 9,3% sisanya dijelaskan oleh factor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengganti obyek amatan di perusahaan lain maupun menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Muchhal, D. S. 2014. HR practices and Job Performance. IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS), 19(4), 55-61.
- Mulki, Jay P., Caemmerer, Barbara, dan Heggde, Githa S. 2014. Leadership style, salesperson's work effort and job performance: the influence of power distance. Journal of Personal Selling & Sales Management, 35(1), 3—22.
- Prijodarminto, Soengeng. 1994. Disiplin Menuju Sukses. Jakarta: Pradaya paramita.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif RND. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Tyas, Y. I. W., Ngatimun, Sutrisno, T. B. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Dinamika Global: Rebranding Kompetitif Berbasis Kearifan Loka*..ISBN 978602-60569-2-4.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta.