

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Sukamara

Darman Banneringsgi¹, Muhlis Ruslan², I Made Bayu Dirgantara³

¹Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

³Universitas Diponegoro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat Kabupaten Sukamara (PUPR). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan unit analisis pada pegawai di kantor Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat Kabupaten Sukamara (PUPR). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat Kabupaten Sukamara (PUPR) sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online dan offline. Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis *Structrual Equation Model* dengan program *Partial Least Square* (PLS) versi 3. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai R square sebesar 0.587 (58.7%), serta kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 0.671 (67.1%). Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. karena nilai t statistik ($1.520 < 1.96$ dan nilai P value $0.129 > 0.05$) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

Copyright (c) 2023, Darman Banneringsgi¹, Muhlis Ruslan², I Made Bayu Dirgantara³

Corresponding author :

Email Address : sulhaedha94@gmail.com

PENDAHULUAN

Birokrasi pelayanan publik di Indonesia masih seringkali dipandang negatif oleh masyarakat (Arianty, 2018). Masyarakat cenderung menganggapnya sebagai sistem yang lamban, tidak efisien, dan tidak efektif. Birokrasi publik di Indonesia seringkali dianggap sebagai masalah yang merugikan masyarakat, dengan kinerja yang dianggap terlalu

lambat dan kurang responsif terhadap kebutuhan warga (Ferdinatus, 2020; Karim dkk, 2023). Selain itu, birokrasi publik di Indonesia juga sering dikritik karena kurang berfokus pada kinerja dan kualitas, yang mengakibatkan kinerja pemerintah yang kurang memuaskan (Nurhidayati dkk, 2023). Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja birokrasi pelayanan publik yang buruk adalah rendahnya kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan public (Dwiyanto, 2021; Hasniati dkk, 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena kemajuan organisasi tidak dapat dicapai hanya melalui usaha satu atau dua individu, tetapi melibatkan seluruh anggota organisasi (Agustin dkk, 2019; Abdul Karim, 2023). Organisasi yang berhasil mencapai kinerja yang baik adalah hasil dari kontribusi positif yang diberikan oleh seluruh anggotanya (Dewi & Trihudyatmanto, 2020; Karim dkk, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan upaya semua anggotanya agar mencapai kinerja yang optimal (Fauzi dkk, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Tiap organisasi ataupun industri hendak senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawai supaya tujuan organisasi bisa tercapai (Muizu dkk, 2019; Karim dkk, 2021). Untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi untuk organisasi bukanlah hal yang mudah karena diperlukan dibutuhkan banyak sekali aspek yang perlu dikontribusikan oleh pegawai pada organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2017; Nuriyah & Azizah, 2021). Berhasil tidaknya seseorang pegawai dalam bekerja hendak bisa diketahui apabila organisasi yang bersangkutan mempraktikkan sistem evaluasi kinerja (Raymond dkk, 2023).

Dalam pelaksanaan kegiatannya organisasi membutuhkan evaluasi kinerja pegawainya. Kinerja pegawai bisa memastikan sukses tidaknya sesuatu organisasi (Porter, 1996; Sobirin dkk, 2023). Kinerja pegawai bisa diketahui dari sejauh mana pegawai melakukan tanggung jawabnya yang diberikan. Hasil kinerja yang baik ialah apabila pegawai sanggup memberikan pelayanan yang baik (Agustini, 2019). Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul sehingga dapat mendorong kinerja organisasi (Aula & Nugraha, 2020; Febrian & Ekowati, 2023). Dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, kompetensi, budaya organisasi sistem penghargaan dan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu lainnya (Busro, 2018; Andriani, 2018).

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami (Maruli, 2020; Karim dkk, 2023). Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara (Pratiwi & Idawati, 2019; Wahyuni dkk, 2022). Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu

organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan. Melalui peranan tersebut seorang pegawai mampu bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Peran tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Jumadil & Hasan, 2023). Tapi tidak dipungkiri pegawai tidak memiliki peranan penting karena mereka penggerak pimpinan terhadap keputusan yang telah diambil. Baik tidaknya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Peran pemimpin organisasi sangat penting dalam keberhasilan kinerja pegawai (Citra, 2019). Memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin akan mempengaruhi pegawai supaya dapat melakukan kerja dengan baik, setiap pegawainya selalu berperilaku yang positif sehingga menumbuhkan motivasi kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Pimpinan Kantor PUPR Kabupaten Sukamara dalam mendorong keharmonisan dan interaksi antara pegawai, ini dilakukan melalui berbagai kegiatan sosial seperti SAPA dan senam pagi bersama. Meskipun hal ini dianggap positif oleh sebagian pegawai, ada juga sebagian pegawai yang merasa terbebani oleh beban kerja yang semakin meningkat. Mereka merasa bahwa tugas-tugas mereka yang sudah banyak mengambil banyak waktu, sehingga mereka kesulitan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial tersebut. Ini menciptakan ketidakseimbangan antara upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan realitas beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh sebagian pegawai. Selain itu, Kegiatan sosial seperti SAPA dan senam pagi bersama, meskipun diharapkan memperkuat hubungan antarpegawai, sebenarnya telah menciptakan perasaan kecemburuan di antara pegawai. Mereka yang tidak dapat berpartisipasi mungkin merasa terpinggirkan atau kurang diperhatikan, yang pada gilirannya dapat mengganggu hubungan di tempat kerja.

Pentingnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai tidak bisa diabaikan. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan mendengarkan yang baik untuk memahami perasaan dan kebutuhan pegawai. Diperlukan penyesuaian-penyesuaian tertentu guna mencapai keseimbangan yang lebih baik antara interaksi sosial yang positif dan tugas kerja. Ini dapat dilakukan dengan merevisi jadwal dan frekuensi kegiatan sosial, serta memberikan fleksibilitas kepada pegawai yang memiliki beban kerja yang lebih berat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan

yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Dessler, 2015). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini di lakukan di kantor PUPR Kabupaten Sukamara, karena pengawan pimpinan yang kurang maksimal sehingga pegawai banyak yang bersantai-santai pada saat jam kerja dan keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimal dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Disiplin kerja, ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya. Hal ini juga dapat dilihat bahwa pegawai kurang memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modeling. Menurut (Ghozali, 2018) PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2018). Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Deskripsi Penelitian

Kantor dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk wilayah Kabupaten Sukamara, provinsi Kalimantan Tengah. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah.

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Karateristik	Jenis Kelamin	
	Frekuensi	Percent
Laki-laki	48	48
Perempuan	52	52
Total	100	100

Sumber: Hasil data olahan, 2023.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Karateristik	Usia	
	Frekuensi	Percent
25-30	20	20.0
31-35	18	18.0
36-40	17	17.0
41-45	18	18.0
46-50	13	13.0
>50	14	14.0
Total	100	100.0

Sumber: Hasil data olahan, 2023.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karateristik	Pendidikan	
	Frekuensi	Percent
D3/D4	3	3.0
S1	92	92.0
S3	5	5.0
Total	100	100.0

Sumber: Hasil data olahan, 2023.

b. Analisis Persepsi Responden Terhadap Vavibel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai " *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja di Kantor PUPR Kabupaten Sukamara* ". Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel X adalah

- a. STS atau "Sangat Tidak Setuju" diberi skor = 1
- b. TS atau "Tidak Setuju" diberi skor = 2
- c. N atau "Netral" diberi skor = 3
- d. S atau "Setuju" diberi skor = 4
- e. SS atau "Sangat Setuju" diberi skor = 5

c. Uji Validitas

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loadings* setelah dilakukan penghapusan (*dropping*) dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Convergent Validity

	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y2)	Motivasi (Y1)
1.1 X		0.770		
1.2 X		0.871		
1.3 X		0.797		
1.4 X		0.772		
2.2 X	0.847			
2.3 X	0.866			
2.4 X	0.855			
2.5 X	0.813			
1.2 Y				0.716
1.3 Y				0.767
1.4 Y				0.828
1.5 Y				0.865
2.2 Y			0.800	
2.3 Y			0.745	
2.4 Y			0.761	
2.5 Y			0.830	

Y	0.766
2.6	

Sumber: Data diolah PLS, 2023.

Data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0.700, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan memenuhi *convergent validity*.

d. Diskriminasi Validitas

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 5.Hasil Uji Diskriminan Validitas

	(X2)	(X1)	(Y2)	(Y1)
X1.1	0.359	0.770	0.441	0.478
X1.2	0.357	0.871	0.467	0.523
X1.3	0.286	0.797	0.462	0.441
X1.4	0.420	0.772	0.504	0.513
X2.2	0.847	0.291	0.544	0.569
X2.3	0.866	0.392	0.457	0.554
X2.4	0.855	0.353	0.482	0.548
X2.5	0.813	0.457	0.612	0.634
Y1.2	0.570	0.446	0.541	0.716
Y1.3	0.475	0.507	0.670	0.767
Y1.4	0.563	0.442	0.658	0.828
Y1.5	0.579	0.544	0.685	0.865
Y2.2	0.450	0.462	0.800	0.643
Y2.3	0.523	0.513	0.745	0.655
Y2.4	0.429	0.425	0.761	0.616
Y2.5	0.519	0.498	0.830	0.602
Y2.6	0.521	0.377	0.766	0.620

Sumber: Data diolah PLS, 2023.

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang sesuai dengannya. Ini mengindikasikan bahwa setiap indikator secara khusus mengukur variabel yang dimaksudkan dan tidak membingungkan dengan variabel lain. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar *discriminant validity* dengan baik dalam mengukur variabelnya masing-masing. Dengan kata lain, hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat dengan variabel yang seharusnya diukur oleh indikator tersebut, mengonfirmasi bahwa pengukuran dalam penelitian ini dapat diandalkan dan valid.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1). Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi berkontribusi positif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan (Y1). Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat motivasi kerja pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

Penemuan ini menyoroti pentingnya peran seorang pemimpin dalam memotivasi anggota tim atau pegawai di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan berdedikasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan keterampilan kepemimpinan dan pemilihan pemimpin yang kompeten agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersemangat. Selain itu Pentingnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai tidak bisa diabaikan. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan mendengarkan yang baik untuk memahami perasaan dan kebutuhan pegawai. Ricky dan Ronald yang dikutip dalam Sutarto Wijono (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang pemimpin memotivasi orang lain atau para pengikutnya untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini menekankan peran penting pemimpin dalam memotivasi dan membimbing anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama khususnya pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berhubungan positif dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan Motivasi Kerja pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga tingkat disiplin kerja di lingkungan kerja, karena disiplin kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Para pegawai perlu senantiasa memahami pentingnya menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan disiplin tinggi agar dapat mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dapat dicapai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Hasil ini menggambarkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y2). Selain itu, hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (X1) merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan tingkat dan kualitas kinerja pegawai (Y2).

Temuan ini menekankan pentingnya peran seorang pemimpin dalam memengaruhi dan memotivasi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan panduan, dukungan, dan inspirasi kepada pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan pengembangan dan peningkatan keterampilan kepemimpinan serta pemilihan pemimpin yang kompeten untuk mencapai tingkat kinerja pegawai yang optimal. Selain itu, pemimpin juga perlu senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan mereka untuk memaksimalkan penerapan praktik kepemimpinan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y2). Selain itu, uji parsial (uji t) juga memvalidasi bahwa variabel disiplin kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2).

Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Walaupun disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara, disiplin kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memiliki kontribusi yang lebih substansial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perhatian lebih lanjut terhadap aspek seperti pengembangan kompetensi atau motivasi kerja mungkin lebih relevan dalam mencapai tingkat kinerja pegawai yang diinginkan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam konteks ini, Motivasi Kerja (Y1) berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi hubungan antara faktor-faktor lain dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan atau disiplin kerja (X), terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa variabel

Motivasi Kerja (Y1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) dengan Kinerja Pegawai (Y2). Selain itu, hasil uji parsial (uji t) juga memverifikasi bahwa Motivasi Kerja (Y1) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Dari hasil ini, dapat disarikan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, produktif, dan dengan kualitas yang lebih baik. Oleh karena itu, kepemimpinan di Kantor PUPR Kabupaten Sukamara perlu mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pembahasan lebih lanjut dapat melibatkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, seperti pengakuan terhadap prestasi, peluang pengembangan karir, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan dari manajemen. Selain itu, implementasi program-program motivasi yang sesuai juga dapat berperan dalam meningkatkan tingkat motivasi kerja pegawai. Menurut Busro (2018) motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan sehingga merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

SIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Motivasi Kerja pada kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Motivasi Kerja pada kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Disiplin Kerja bukan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara.

Referensi :

- Abdul Karim, S. E. (2023). *Analisis Kebangkrutan Perusahaan Makanan & Minuman Di Indonesia*. Nas Media Pustaka.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal*

- Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20–25.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(1), 25–32.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169–185.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Dwiyanto, A. (2021). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. UGM PRESS.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165.
- Febrian, R., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 28–40.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek Accelerate Economic Recovery Through the Digitalization of MSMEs in Makassar. *The Winners*, 24(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>

- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Economic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589.
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). PROFITABILITY RATIO ANALYSIS PROFIT GROWTH PT. GUDANG GARAM TBK ON THE IDX FOR THE 2014-2021 PERIOD. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605-1615.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(01), 22-31.
- Porter, G. (1996). *Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85-93.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Sobirin, S., Taking, M. I., Burchanuddin, A., Karim, A., & Mandala, S. (2023). Potential Analysis of the Agricultural Sector in the Development of an Agropolitan Area in Maros Regency. *Nongye Jixie Xuebao/Transactions of the Chinese Society of Agricultural Machinery*, 54(8).
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2).
<https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>

