

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PERUM. BULOG KANWIL LAMPUNG)**

(Skripsi)

Oleh

**MITHALINA AUNI
NPM 1916051075**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PERUM. BULOG KANWIL LAMPUNG)

Oleh

MITHALINA AUNI

Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi dan efisiensi operasional yang tak terbantahkan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (BULOG) Kantor Wilayah (KANWIL) Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung yang berjumlah 107 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 57 sampel yang dipilih berdasarkan *cluster sampling*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan motivasi meskipun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja ternyata memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum. BULOG KANWIL Lampung. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas organisasi. Kesadaran akan peran penting disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi kunci untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan tenaga kerja di lingkungan organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PERUM. BULOG KANWIL LAMPUNG)

By

MITHALINA AUNI

Employee performance is a key factor in achieving organizational goals and undisputed operational efficiency. Therefore, a profound understanding of the factors influencing employee performance is crucial. This research aims to conduct a comprehensive analysis of the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at the Public Company of the Logistics Management Agency (BULOG) Regional Office (KANWIL) Lampung. The research method employed is explanatory research with a quantitative approach. The population studied includes all employees of Perum. Bulog KANWIL Lampung, totaling 107 individuals, with a sample size of 57 chosen through cluster sampling. The obtained data is then analyzed using multiple linear regression analysis. The research findings reveal that while leadership and motivation do not have a significant impact on employee performance, work discipline surprisingly has a highly significant influence on employee performance at Perum. BULOG KANWIL Lampung. These findings have important implications for management in human resource management and enhancing organizational effectiveness. Awareness of the crucial role of work discipline in improving employee performance is key to developing more effective strategies in workforce management within the organizational environment.

Keywords : Leadership, Motivation, Work discipline, Employee Performance.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PERUM. BULOG KANWIL LAMPUNG)**

Oleh

Mithalina Auni

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA
PERUM. BULOG KANWIL LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa

: Mithalina Auni

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1916051075

Jurusan

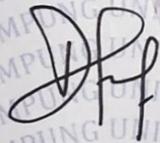
: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

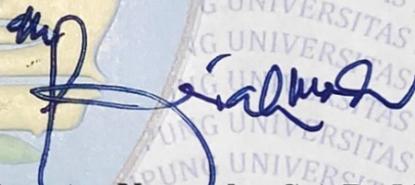
: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Deddy Aprilani, S.A.N., M.Si
NIP. 19850115 200801 2 002



Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si
NIP. 19890718 2019121 001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



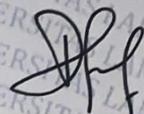
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

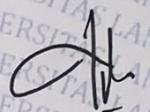
Ketua

: Deddy Aprilani, S.A.N., M.Si



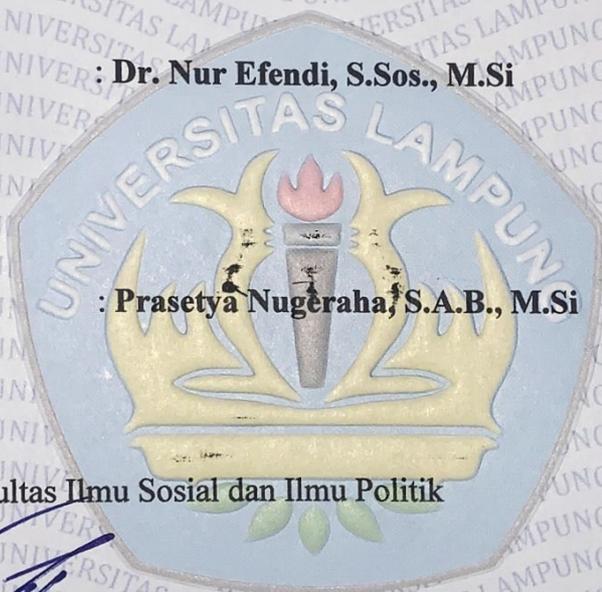
Penguji

: Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si



Sekretaris

: Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Februari 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Bandar Lampung 16 Februari 2024
Yang membuat pernyataan



Mithalina Auni
NPM 1916051075

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Mithalina Auni lahir di Langsa (Aceh) pada 20 Mei 2001. Penulis merupakan anak bungsu dari Bapak Rahmatullah dan Ibu Yuniati. Penulis mempunyai saudara kandung perempuan bernama Harisa Eka Septiarani dan saudara kandung laki-laki bernama Rifqi Ramadhani serta saudara ipar laki-laki bernama Trio Ramadhoni dan keponakan laki-laki bernama Dilshad Sava Pujakusuma.

Penulis telah menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 2 Palapa tahun 2013, SMP Negeri 3 Bandar Lampung tahun 2016, dan SMA Negeri 2 Bandar Lampung tahun 2019. Lalu, penulis melanjutkan Pendidikan Sarjana (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif tergabung dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis sebagai Anggota Bidang DIKA (Divisi Informasi Komunikasi) pada bagian *editing* Periode 2021/2022. Selain itu, penulis juga aktif mengikuti berbagai kegiatan maupun kepanitiaan yang diselenggarakan oleh organisasi tersebut. Penulis melaksanakan kegiatan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Perum. Bulog Kanwil Lampung pada tahun 2022 selama 1 bulan. Penulis juga mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sukabumi Indah, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung.

MOTTO

“Don’t be sad that Allah SWT is with us”

– QS. At-taubah [9]:40 –

“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan). Tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

– QS. Al-Insyirah : 6-8 –

“Engkau akan paham tentang scenario Allah yang paling indah, disaat engkau tidak berniat mencari sesuatu tetapi ternyata Allah justru menghadirkan anugerah. Disaat engkau tidak pernah berpiknik untuk mengejar, tetapi Allah memberikan kemudahan yang tiba-tiba engkau dapatkan ”

– gus baha –

“Aku menjalani hidupku dengan banyak wishlist tetapi penuh plot twist dengan tetap tenang dan merasa aman karena aku sangat yakin tuhan sebaik-baiknya perencana”

– auni –

“Find peace in unexpected places, breathe deeper, slow down, life doesn’t have to be a race. You will get there, and I hope u get there in one piece, with amazing memories you made along the way”

– auni –

“Whatever the result, be proud of every process you have gone through, appreciate yourself for continuing to try to be better”

– anonymous –

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT.

Skripsi ini penulis persembahkan sangat spesial untuk :

Teristimewa kedua orang tuaku yang paling ku sayangi dan cintai,

Papa Rahmatullah dan Mama Yuniati

Yang membesarkanku, mendidikku, mendoakanku, mendukungku, dan memberikan cinta serta kasih sayang sepanjang masa kepadaku. Terima kasih telah percaya dan yakin kepada penulis bahwa penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis akan selamanya bersyukur kedua orang tua seperti papa dan mama.

Terima kasih kepada Kakakku, Harisa Eka Septiarani yang selalu mendengarkan keluh kesahku selama ini, Terima kasih abang Rifqi Ramadhani, kak Trio Ramadhoni yang sudah memberikan dukungan kepadaku. dan adik dilshad yang selalu menemani hari-hariku dengan penuh canda dan tawa. Dan Keluarga besar ku.

Terima Kasih teman-teman terbaikku dari masa sekolah hingga kuliah yang telah menemani dan memberikan warna-warni baru dalam kehidupan penulis.

Terima Kasih juga Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta seluruh dosen dan staf jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah membantu, mengarahkan, dan membagi ilmunya dari semester awal hingga akhir untuk bekal penulis dimasa depan.

Almamater yang penulis banggakan,

Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah puji syukur atas berkah rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum. Bulog Kanwil Lampung)”. Skripsi Ini Disusun Dengan Maksud Untuk Memenuhi Salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini masih memerlukan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., MA selaku satu-satunya dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dengan sabar serta memberikan arahan, motivasi, masukan, nasihat, kritik yang sangat baik untuk skripsi penulis sehingga penulis dapat lebih memahami skripsi dengan baik. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan serta kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT, Aamiin.
8. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan dengan sabar, serta memberikan arahan, motivasi, masukan, nasihat, kritik yang sangat baik untuk skripsi penulis sehingga penulis dapat lebih memahami skripsi dengan baik. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan serta kebaikan bapak dibalas oleh Allah SWT, Aamiin.
9. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku dosen penguji kedua yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan dengan sabar, serta memberikan arahan, motivasi, masukan, nasihat, kritik yang sangat baik untuk skripsi penulis sehingga penulis dapat lebih memahami skripsi yang telah ditulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan serta kebaikan bapak dibalas oleh Allah SWT, Aamiin.
10. Seluruh dosen beserta staf jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UNILA yang telah memberikan ilmu dalam bidang administrasi bisnis dan banyak bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Teristimewa kedua orang tuaku. Terimakasih Papa dan Mama yang melahirkanku, merawatku hingga membesarkaku penuh cinta dan kasih sayang. Terimakasih selalu berusaha memberikan yang terbaik untukku, selalu ada untukku kapanpun dan dimanapun, mendoakanku dan selalu menjadi tempat teristimewa dihatiku. Semoga kelak aku dapat membalas semua kebaikan papa dan mama dan menjadi anak yang membanggakan. Aaminn.
12. Kepada diriku sendiri yang telah sampai dititik ini, yang sudah hebat berdiri dikaki sendiri walaupun diterjang badai. Mungkin tidak banyak orang tahu seberapa besar usahaku untuk ini tetapi aku sangat bangga pada diriku. Hanya diriku yang tahu perjuangan ini, senang maupun susah yang aku jalani. Aku tetap bersyukur dan sudah berusaha menjadikan aku versi terbaik dari diriku. Dan aku bangga untuk

setiap langkah kecilku selama ini. Semoga aku bisa membahagiakan orang-orang tersayangku.

13. Teruntuk kakakku tersayang, Harisa Eka Septiarani, Terimakasih sudah selalu ada untukku, menjadikanku seseorang yang lebih baik lagi, merangkulku, membantuku, terimakasih sudah memberikan adik Dilshad yang sangat lucu untuk menemani hari-hariku, semoga aku bisa membalas kebaikanmu.
14. Alm. Nenek dan Alm kakek (Alm Ibu oom komala dan Alm. Kakek Chausi Abbas) dan (Alm. Ibu Aidah dan Alm. Bapak Busrak), untuk kakek dan nenek yang udah tenang disana. Skripsi ini aku persembahkan untuk kalian. Semoga kalian melihatku dari atas sana ya. Aku akan selalu berdoa semoga kakek dan nenek diterima disisi Allah SWT, Aamin.
15. Seluruh keluarga besar ku, Kak Trio dan Abang Dhani yang selalu mendukungku, serta keponakanku Dilshad yang mewarnai hari-hariku, menemaniku setiap hari dirumah, mengajariku sabar dan mendewasakanku, aku akan selalu menjagamu dan merawatmu dengan penuh kasih sayang.
16. Partner terbaikku, Fadila Putri Deswita. Terimakasih sudah menjadi teman yang selalu ada buatku, tempat keluh kesah dari setiap perjalanan hidupku, teman yang selalu susah dibilangin tetapi aku tetap menganggapnya teman baikku, terima kasih selalu memberikan nasihat baik dan menemaniku disaat senang maupun susah. Tidak pernah menghakimi disaat salah satu dari kita berbuat salah, merangkul seperti saudara kakak dan adik, dan tidak lupa juga menemani disetiap aku butuh pertolongan. Lala jangan pernah lupa kalau kita sering bermain game hingga larut malam mengisi kegabutan setiap hari hahaha. Mungkin sebentar lagi kita bakalan berpisah karena jarak dan juga mimpi, jangan lupa ya inget. Semoga pertemanan ini bakal terus berlanjut hingga tua nanti dan sukses punya rumah dan mobil impian ya la. Aamiin..
17. Partner terbaikku Sofia Andhini. Terimakasih sudah menjadi teman yang selalu ada buatku, tempat keluh kesahku juga, terimakasih selama ini selalu menemaniku jalan-jalan sore dan memakan seblak mba bohay deket rumah sambil menceritakan hal-hal lucu yang sangat menghibur, terimakasih untuk setiap waktu yang kita habiskan bersama selama 17 tahun lebih. Semoga pertemanan ini akan berlanjut hingga tua nanti dan kita bisa sukses bareng-bareng fi. Aamiin.

18. Teman-teman SMP “Teambully” yang hobi membully. Terimakasih telah menjadi teman yang selama ini menemani ku dari SMP hingga kuliah. Lala, Rahel, Icha, Tala, Dinda, Alfina, Akbar, Arzak, dan Erlan. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik untukku, dan selalu menghiburku walaupun kadang suka ga jelas dan ingin selalu kumpul seperti dulu tapi sudah tidak bisa lagi, aku berharap kita akan tetap temenan hingga tua ya dan sukses bareng-bareng, Aamiin.
19. Partnerku, Fadel Aufa Waly. Terimakasih telah meluangkan waktu, pikiran ataupun materi, memberikan semangat dan menemani kegabutan hari-hariku, mulai dari skripsian, jajan, melukis, makan, jalan-jalan dan lain-lain. Terimakasih telah sabar selama ini dan telah membantuku disaat aku kesusahan, orang yang begitu peduli dan begitu baik kepadaku. Terimakasih juga telah menjadi bagian perjalanan dari skripsi ini. Semoga kita sukses dan semua mimpi kita terkabul. Aamiin.
20. 4 teman SMA (Calon-calon Istri Idaman). Terimakasih sebi, ts, caturin, dan dinda yang sudah menemaniku waktu SMA hingga kuliah yang kemana-mana selalu makan soto, mie oseng atau sate berlima dikantin sekolah dan sekarang insyaallah bakalan menjadi orang sukses semua. Aamiin. Terimakasih juga sudah mewarnai hari-hariku dengan penuh canda dan tawa, menemani susah maupun senang. Semoga pertemanan ini awet hingga tua nanti. Aamiin.
21. Geng SMA (Mahoni). Terimakasih sebi, ts, caturin, dinda, tia, tamara, muzni, baihaqi, dimas, royyan, alif, agus, rahmat, adib yang selalu menemaniku sewaktu SMA, menjadi teman berjualan dikelas dan teman jalan-jalan. Terima kasih untuk hiburannya selama ini. Semoga silaturahmi tetap terjaga walaupun sudah jarang kumpul.
22. Teman-teman elektro 2019 yang menemaniku sejak maba, terutama untuk meilinda (temanku satu-satunya dikelas) dan juga mutia, terimakasih sudah menemani kemanapun dan kapanpun. Semoga kita bisa ketemu lagi. Aamiin.
23. Seluruh teman bisnis 2019. Aku sangat berterimakasih karena kalian sudah mewarnai dunia perkuliahanku, mulai dari kuliah offline maupun online. Walaupun perkenalan kita sebentar karena kopit, tetapi ini sungguh berkesan sekali. semoga kita dapat bertemu di lain waktu dengan diri yang sudah mencapai tujuan kita masing-masing, Aamiin.

24. Teman kuliahku, Rahmadia Utami Syafitri. Terimakasih tami sudah baik sekali membantuku bertanya banyak hal dalam mengerjakan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan mu dan semoga kita sukses bareng-bareng ya mi, Aamiin.
25. Teman-teman KKN (Derry, Assya, Dea, Mita, Sindi, Aldo). Terimakasih untuk kebersamaan selama 40 hari yang menyenangkan dan juga melelahkan. Meskipun kita melaksanakan KKN yang tidak jauh seperti tahun lalu. Namun, KKN ini sangat berkesan untukku, memberi warna dan juga memberi banyak kenangan yang tidak bisa dilupakan. Semoga kita tetap bisa berteman dan bertemu kembali. Aamiin.

Bandar Lampung, 16 Februari 2024
Penulis,

Mithalina Auni

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja.....	15
2.2.1 Indikator Kinerja	17
2.2.2 Penilaian Kinerja	18
2.2.3 Metode Penilaian Kinerja	19
2.3 Kepempimpinan	21
2.3.1 Teori Kepemimpinan	21
2.3.2 Indikator Kepemimpinan	22
2.4 Motivasi	25
2.4.1 Teori Motivasi.....	26
2.4.2 Indikator Motivasi	27
2.5 Disiplin Kerja	28
2.5.1 Indikator Disiplin Kerja	29
2.6 Penelitian Terdahulu	30
2.7 Kerangka Pemikiran	32
2.8 Hipotesis Penelitian	34
III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2.1 Jenis Data	35
3.2.2 Sumber Data.....	35
3.3 Populasi Dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Definisi Konseptual	37

3.4.1	Variabel Independen	37
3.4.2	Variabel Dependen	38
3.5	Definisi Operasional	39
3.6	Uji Instrumen Penelitian	42
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.7	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1	Uji Normalitas	46
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	46
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	46
3.8	Analisis Statistik Deskriptif	47
3.9	Analisis Data Kuantitatif.....	48
3.9.1	Analisis Linier Berganda	48
3.10	Uji Hipotesis.....	48
3.10.1	Uji t.....	48
3.10.2	Uji F.....	49
3.10.3	Koefisien Determinasi (r^2).....	50
IV.	PEMBAHASAN.....	51
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perum. Bulog.....	51
4.1.2	Visi dan Misi Perum. Bulog.....	52
4.1.3	Logo Perusahaan	53
4.1.4	Sejarah Perum. Bulog Kanwil Lampung	54
4.1.5	Struktur Organisasi Perum. BULOG Kanwil Lampung	55
4.2	Hasil Analisis Data	56
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	57
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang.....	57
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	58
4.3	Analisis Jawaban Responden	59
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	70
4.4.1	Uji Normalitas	70
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	72
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	72
4.5	Pengujian Analisis Regresi Berganda.....	73
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	75
4.6.1	Hasil Uji t (Parsial)	75
4.6.2	Hasil Uji F (Simultan)	76
4.6.3	Hasil Uji R^2	76
4.7	Pembahasan.....	77
4.7.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	77
4.7.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	79
4.7.3	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan	81
4.7.4	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	82

V. PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 KPI Perum. Bulog tahun 2018-2020	3
Tabel 1.2 KPI PT PLN (Persero) tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.3 KPI PT Bio Farma tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.4 Absensi Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2021	9
Tabel 1.5 Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2022	9
Tabel 3.1 Data Pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung di Pusat Maupun Cabang di Lampung.....	36
Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.6 Nilai Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi	62
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Disiplin Kerja	65
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel Kinerja	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear berganda	74
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji R2	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	53
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perum. BULOG Kanwil Lampung	55
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang	57
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Data.....	71
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	73

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Menurut Kasmir (2016:189-193), faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja BUMN (Badan Usaha Milik Negara) saat ini banyak mendapat sorotan, meskipun mendapat berbagai dukungan fasilitas dari negara tetapi masih banyak yang gagal menjalankan fungsinya dengan baik. Kemajuan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan bagi masyarakat tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia (SDM). SDM banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya, yaitu pegawai. Pegawai berperan penting pada kegiatan perusahaan. Jika kinerja karyawan optimal maka akan sangat berdampak pada kinerja perusahaan. Perusahaan mengupayakan agar kinerja pegawai selalu dalam kondisi yang lebih baik dan terus meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan dituntut untuk lebih peka menghadapi kegagalan yang terjadi pada perusahaan, terutama yang berhubungan dengan karyawan.

Beberapa penelitian BUMN sudah banyak dilakukan, contohnya penelitian pada PT Pertamina Persero) UP II Sungai Pakning, PT. PLN (Persero) Rayon Palur, PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar, PT Sarana Agro Nusantara Medan, dan Perum. Bulog Kanwil Sumut. Ardelia & Kasmiruddin (2015:3), dalam penelitiannya pada PT Pertamina (Persero) UP II Sungai Pakning mengatakan bahwa, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tingkat absensi pada karyawan yang tergolong rendah, tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Pemimpin harus dengan tegas mengatur dalam mendorong kinerja karyawannya, dikarenakan cukup tinggi nya tingkat absensi karyawan.

Udam & Pujian (2021:1), dalam penelitiannya pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur mengatakan bahwa, terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat. Sehingga menyebabkan masyarakat terkadang sulit untuk menemui karyawan yang hendak ditemuinya. seorang pemimpin seharusnya memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan.

Handayani, dkk (2019:73), dalam penelitiannya pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar mengatakan bahwa, kepemimpinan yang terjadi ialah kurangnya kontrol seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam menghadapi keadaan darurat dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan serta kinerja pegawai yang belum mampu mencapai target kerja dengan baik dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai sehingga menyebabkan kurang maksimal pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Saribu dkk (2020:484), dalam penelitiannya pada PT Sarana Agro Nusantara Medan mengatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan masih tidak efisien, dikarenakan dalam pelaksanaannya pemimpin kurang memberikan ketegasan terhadap karyawan, adanya hubungan komunikasi yang tidak berlangsung baik

antar pimpinan dengan para karyawan dan minimnya kehadiran pimpinan dan minimnya rapat yang diadakan oleh pimpinan. Selain masalah kepemimpinan, ada juga masalah pada motivasi yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan menjadi penyebab mengapa kualitas kinerja memburuk.

Sembiring (2020:22), dalam penelitiannya pada Perum. Bulog Kanwil Sumut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, dan suasana kerja karyawan sangat santai sehingga terjadi pengabaian pekerjaan karyawan disebabkan karena pemimpin tidak mengontrol pekerjaan karyawan, sehingga karyawan juga tidak mengikuti kebijakan dan peraturan yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh pemimpin yang tidak mengevaluasi kebijakan dan tidak mengkomunikasikan keputusan kepada bawahannya dalam membuat kebijakan yang telah dibuat.

Salah satu perusahaan BUMN yang memiliki penilaian kinerja baik adalah Perusahaan Umum (Perum) Bulog. Hal ini didukung oleh nilai *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai. Kinerja pegawai Perum. Bulog dapat dikatakan sudah baik, hal ini dibuktikan dengan pencapaian Perum. Bulog dalam memenuhi target produksi dari tahun ketahun yang semakin membaik. Berikut ini adalah penilaian KPI Perum. Bulog dan BUMN lainnya.

Tabel 1.1 KPI Perum. Bulog tahun 2018-2020

	2018 (Manajerial)	2019 (Manajerial)	2020 (Manajerial)
Skor KPI	80,26	80,10	86,08

Sumber : Laporan Tahunan Perum. Bulog

Tabel 1.2 KPI PT PLN (Persero) tahun 2018-2020

	2018 (Manajerial)	2019 (Manajerial)	2020 (Manajerial)
Skor KPI	96,53	96,41	103,46

Sumber : Laporan Tahunan PT PLN (Persero)

Tabel 1.3 KPI PT Bio Farma tahun 2018-2020

	2018 (Manajerial)	2019 (Manajerial)	2020 (Manajerial)
Skor KPI	91,76	92,58	92,18

Sumber : Laporan Tahunan PT Bio Farma

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) pada perusahaan BUMN seperti Perum. Bulog, PT PLN (Persero), dan sudah berjalan dengan optimal dengan nilai indikator kinerja yang cukup baik. Kinerja Perum. Bulog dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam memenuhi target produksi dari tahun ketahun yang semakin membaik. Perum Bulog memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebijakan, peraturan dan standar SOP yang berlaku.

Selain itu berdasarkan hasil AKHLAK *Culture Health Index* (ACHI) 2021, Perum. Bulog memiliki tingkat *positive energy index* sebesar 72,1% atau dalam kategori Cukup Sehat. Angka ini mengindikasikan bahwa Perum Bulog berada pada *moderate energy*. Singkatnya, Perum Bulog minim isu yang dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Hasil ini terdiri dari aspek komitmen pimpinan, sistem, dan simbol yang melebihi standar. Perum. Bulog adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang logistik pangan yang memiliki ruang lingkup bisnis meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran.

Perum. Bulog memiliki tugas pokok yaitu menjaga stabilitas harga pasar untuk produk pangan pokok nasional, mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, serta melakukan kegiatan komersial yang menguntungkan sehingga dapat mandiri dan mengembangkan diri sesuai dengan kondisi persaingan pasar yang ada. Peran dan tugas Bulog yaitu menjaga kestabilan harga beras tersebut. Bulog dalam mencakup ekspor beras, tentunya banyak kalangan masyarakat yang ingin mengetahui seberapa banyak Negara Indonesia mampu melakukan ekspor beras dengan tidak mengurangi kebutuhan beras dalam negeri, Bulog tentunya telah merencanakan bahwa kebutuhan beras dalam negeri harus tercukupi.

Selain itu, bulog juga harus antisipatif dalam melihat perkembangan harga beras di tingkat dunia, termasuk perkembangan harga dan supply beras di dalam negeri. Target produksi beras bulog telah ditetapkan oleh Pemerintah, tetapi melihat kondisi banjir, atau kemarau panjang diberbagai wilayah tidak memungkinkan untuk mencapai target semula setiap tahunnya. Maka dari itu, Pemerintah akan

melakukan penyesuaian terhadap kemungkinan gangguan yang mungkin akan terjadi seperti banjir, ataupun kemarau panjang yang sudah termasuk target produksi pada beras bulog.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), harga beras di Indonesia bersifat fluktuatif dimana pada tahun 2018-2021, harga beras tidak stabil. Oleh karena itu, Perum. Bulog memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas harga beras agar tetap stabil. Dalam menjaga stabilitas harga pasar, bulog juga berperan untuk memenuhi permintaan pasar dan memperkuat ketahanan pangan Negara. Perum. Bulog juga berperan menyalurkan dan melakukan pengelolaan stok pangan untuk kebutuhan memenuhi kebutuhan masyarakat indonesia.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin dapat memimpin bawahannya kearah keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Wukir (2013:134), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga tergantung pada pemimpin itu dalam menciptakan semangat diri setiap orang bawahan, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Pemimpin harus berupaya memberikan rasa yang aman dan nyaman bagi para bawahan dalam menjalankan tugas, sehingga para bawahan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan senang hati. Memaksa dan bertindak keras akan mengakibatkan para bawahan tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sikap yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin adalah mampu mengarahkan, membimbing, memotivasi sehingga dalam menjalankan perintah dari pimpinan, para bawahan dapat melahirkan kemauan bekerja dengan semangat. Permasalahan kepemimpinan yang muncul di Perum. Bulog Kanwil Lampung ialah pemimpin kurang menerapkan tipe kepemimpinan

transformasional. Dimana kepemimpinan transformasional ini menentukan bagaimana seorang pemimpin dapat melihat perubahan-perubahan di lingkungannya yang selanjutnya menentukan strategi yang akan dijalankan organisasi.

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan menjadi faktor terciptanya kinerja Pegawai yang optimal, juga ada faktor lain seperti motivasi kerja. Sebuah perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang manusia. 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 karyawan.

Menurut Salutondok & Supandi (2015:850), motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk memberikan daya serta mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas dengan baik di dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor individu yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Apabila perusahaan dapat memberikan motivasi yang baik kepada pegawai, tentu akan meningkatkan semangat bagi para pegawai. Pemberian motivasi yang tinggi akan berdampak pada komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk memotivasi pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung bekerja dengan maksimal, perusahaan Bulog memberikan bonus berupa tunjangan, hadiah, dan asuransi. Pemberian bonus yang diberikan kepada pegawai merupakan pemotivasian kerja yang bersifat fleksibel dan diukur dengan prestasi kerja, dimana pemberian bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sifatnya tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu yang dialokasikan melalui keuntungan perusahaan, sampai saat ini pemberian bonus merupakan program yang bersifat berkesinambungan dan sistem yang tepat dalam memotivasi karyawan. Berikut ini pemberian bonus yang diberikan perusahaan Bulog kepada pegawai :

1. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada pegawai Bulog setiap tahunnya (hanya saat idulfitri) (kepada seluruh karyawan muslim & non muslim).
2. IK (Insentif Kinerja) diberikan kepada pegawai Bulog yang berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Besarnya IK yang diberikan juga tergantung pada golongan dan jabatan pegawai.
3. IPK (Imbalan Pasca Kerja) diberikan kepada Pegawai Bulog yang sudah memasuki masa pensiun akan mendapatkan IPK. Besarnya IPK yang diterima tergantung pada masa kerja dan besarnya gaji yang diterima saat masih aktif bekerja di Bulog.
4. Asuransi Kesehatan setiap pegawai Bulog juga mendapatkan Asuransi Kesehatan yang dapat digunakan untuk biaya perawatan kesehatan dan pengobatan.
5. Pegawai Bulog juga dapat menerima bonus yang diberikan atas capaian Laba Perusahaan yang telah dicapai dalam satu tahun.
6. Uang Cuti Tahunan Setiap pegawai Bulog juga berhak atas Uang cuti tahunan lainnya. Jumlah cuti tahunan yang diberikan tergantung Golongan dan Jabatan Karyawan.
7. Beasiswa Anak berprestasi diberikan kepada pegawai yang memiliki anak pada jenjang pendidikan SMA, D3 & S1 dan memenuhi syarat prestasi yang ditentukan.

Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki. Setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja di perusahaan yang mereka pilih. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Adapun faktor dalam diri yang menyebabkan pegawai memiliki motivasi untuk bekerja yaitu pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian (Herzberg dalam Fahmi, 2016:65).

Disiplin kerja adalah disiplin mengenai waktu kerja dan disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara

(2017:130), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka suatu produktivitas juga akan tercapai. Bentuk kedisiplinan kerja yang ada di Perum. Bulog diciptakan agar pegawai Perum. Bulog dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk itu perlu tata tertib pada perusahaan tersebut. Perum. Bulog memiliki pengendalian kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja mulai pukul 08.00–17.00 WIB.
2. Berpakaian seragam sesuai aturan yang telah ditentukan.
3. Bertanggung jawab atas tugasnya.
4. Jam Istirahat dimulai pukul 12.00 – 13.00 WIB.
5. Menggunakan waktu sebaik-baiknya.
6. Fasilitas perusahaan tidak untuk kepentingan pribadi.
7. Dapat bersedia bekerja dengan baik dan disiplin.
8. Mentaati peraturan perusahaan.

Untuk membentuk kedisiplinan pegawai, Perum. Bulog Kanwil Lampung juga menerapkan absensi pegawai setiap harinya. Berikut ini daftar absensi pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2021-2022 :

Tabel 1.4 Absensi Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2021

NO 1	BULAN 2	JUMLAH KARYAWAN (Orang) 3	JUMLAH HARI KERJA 4	JUMLAH ABSENSI SEHARUSNYA 5 = 3 x 4	JUMLAH TIDAK HADIR 6	JUMLAH ABSENSI SEBENARNYA 7 = 5 - 6	PERSENTASE ABSENSI % 8 = 7 : 5 x 100
TAHUN 2021							
1	JANUARI	57	19	1.083	17	1.066	98,43
2	FEBRUARI	57	19	1.083	11	1.072	98,98
3	MARET	57	23	1.311	10	1.301	99,24
4	APRIL	57	20	1.140	8	1.132	99,30
5	MEI	57	16	912	13	899	98,57
6	JUNI	57	21	1.197	15	1.182	98,75
7	JULI	57	22	1.254	12	1.242	99,04
8	AGUSTUS	57	20	1.140	11	1.129	99,04
9	SEPTEMBER	57	21	1.197	10	1.187	99,16
10	OKTOBER	57	22	1.254	8	1.246	99,36
11	NOVEMBER	57	20	1.140	15	1.125	98,68
12	DESEMBER	57	20	1.140	10	1.130	99,12
JUMLAH			243	13.851	140	13.711	98,97

Sumber : HRD Perum. Bulog Kanwil Lampung

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung periode 2021 sebesar 98,97%, sedangkan persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 1,03%, hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak masuk bekerja dan tidak menaati peraturan perusahaan.

Tabel 1.5 Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2022

NO 1	BULAN 2	JUMLAH KARYAWAN (Orang) 3	JUMLAH HARI KERJA 4	JUMLAH ABSENSI SEHARUSNYA 5 = 3 x 4	JUMLAH TIDAK HADIR 6	JUMLAH ABSENSI SEBENARNYA 7 = 5 - 6	PERSENTASE ABSENSI (%) 8 = 7 : 5 x 100
TAHUN 2022							
1	JANUARI	57	20	1.140	8	1.132	99,30
2	FEBRUARI	57	20	1.140	12	1.128	98,95
3	MARET	57	23	1.311	9	1.302	99,31
4	APRIL	57	19	1.083	15	1.068	98,61
5	MEI	57	17	969	12	957	98,76
6	JUNI	57	22	1.254	11	1.243	99,12
7	JULI	57	23	1.311	10	1.301	99,24
8	AGUSTUS	57	19	1.083	7	1.076	99,35
9	SEPTEMBER	57	21	1.197	8	1.189	99,33
10	OKTOBER	57	22	1.254	10	1.244	99,20
11	NOVEMBER	57	20	1.140	11	1.129	99,04
12	DESEMBER	57	20	1.140	10	1.130	99,12
JUMLAH			246	14.022	123	13.899	99,11

Sumber : HRD Perum. Bulog Kanwil Lampung

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung periode 2022 sebesar 99,11%, sedangkan persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 0,89%, hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak masuk bekerja dan tidak menaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan salah cara satu untuk mengukur tercapainya tujuan

organisasi yang baik, semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum. Bulog Kanwil Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung?
4. Bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum. Bulog Kanwil Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung.

b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan manajemen perusahaan senantiasa mempertimbangkan aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory pada penelitian yang diteliti terfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan.

Hasibuan (2017:10), mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan Dessler (2015:3) mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah proses mengakuisisi karyawan, memberi pelatihan, memberi penilaian, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memelihara hubungan dengan karyawan, kesehatan, keamanan, dan keadilan kerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting, sebab baik tidaknya pekerjaan yang langsung sangat ditentukan oleh pegawai yang dimiliki. Hal ini menyebabkan manajemen sumber daya manusia dikedepankan bagi organisasi atau instansi menuju terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Terdapat beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Menurut Robbins dan Mary Coulter dalam buku *Management* 11th edition (2014:37), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia di antaranya :

1. Perencanaan (*Planning*), adalah bagaimana merencanakan tenaga kerja agar dapat bersaing dengan karyawan lainnya serta dapat berfungsi efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Penataan (*Organizing*), adalah bagaimana perusahaan menentukan pekerjaan apa yang akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya, dengan tahap ini karyawan dapat mengetahui secara jelas apa yang harus dikerjakan.
3. Kepemimpinan (*Leading*), adalah bagaimana atasan bisa mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memimpin perusahaannya sesuai dengan tujuannya.
4. Pengendalian (*Controlling*), adalah bagaimana perusahaan dapat mengatur kegiatan agar berjalan dengan lancar, pengendalian juga dapat berfungsi sebagai pemecah masalah di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:21) mengatakan bahwa, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diketahui betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan bagi perusahaan maupun instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga, pada penelitian ini akan menjelaskan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

2.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Nurjaya dkk (2020:35), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hasil nyata yang tampak dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dihasilkan melalui suatu pekerjaan tertentu. Menurut Kasmir (2016:189), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompetensi/Kemampuan
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

2.2.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku pada aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan mengetahui indikator kinerja, suatu pekerjaan dapat mengembangkan standar untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan. Robbins, dkk (2016:260) mengatakan bahwa, indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerja

- Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan.
- Mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.

2. Kuantitas

- Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.
- Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.
- Dapat menguasai bidang yang dikerjakan saat ini.

3. Ketetapan Waktu

- Datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
- Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

4. Efektifitas

- Memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan diri sendiri.
- Berprestasi dalam pekerjaan.

5. Kemandirian

- Menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.
- Memahami setiap pekerjaan yang diberikan tanpa perlu dijelaskan orang lain.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi agar tujuan perusahaan juga dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Chusminah dan Haryati (2019) mengatakan bahwa, terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.

5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja

Dalam melakukan kinerja tentunya memerlukan metode-metode yang digunakan untuk melakukan suatu penilaian kinerja karyawan. Menurut Dessler (2015), metode yang digunakan antara lain :

1. Metode Skala Rating Grafik (*Graphic Rating Scale*).
Metode ini dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai untuk mengetahui sifat dan rentang kinerja dari karyawan. Setiap karyawan dinilai dengan pengidentifikasian skor yang nantinya dapat mencerminkan seberapa besar tingkat kinerja dari karyawan tersebut.
2. Metode Peringkat Alternatif (*Alternation Ranking Method*).
Metode ini merupakan metode yang populer karena banyak digunakan oleh perusahaan dengan cara membuat pemeringkatan pada karyawan, mulai dari yang terbaik hingga terburuk dalam beberapa aspek.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*).
Metode ini dilakukan dengan cara memasang dan membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya, berguna untuk memberikan informasi lebih terkait perbedaan karyawan.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*).
Metode ini dilakukan dengan cara seorang manajer atau supervisor mengobservasi kinerja karyawan secara terlebih dulu dan diam-diam, lalu memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*).
Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada setiap perilaku kinerja karyawan, yang sifatnya positif dan negatif, kemudian dilakukan tinjauan kepada karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan, sesuai kesepakatan bersama sebelumnya.

6. *Formulir Naratif (Narrative Form)*.
Metode ini dilakukan dengan cara penilaian naratif ini dapat membantu karyawan mengetahui apa yang menjadi kinerja yang baik atau buruk, dan agar mereka paham bagaimana cara meningkatkan kinerjanya.
7. *Skala Penilaian Anchor Peringkat Perilaku (Behavioralley Anchored Rating Scales)*.
Metode yang biasa disebut BARS ini merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku dan sifat pada diri karyawan. Terdapat lima langkah yang harus dilakukan, yaitu menulis insiden kritis, lalu mulai mengembangkan dimensi kinerja, alokasi kembali insiden, skala insiden, dan yang terakhir mengembangkan instrumen kinerja.
8. *Skala Standar Campuran (Mixed Standard Scale)*.
Skala ini digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dilakukan dengan cara menggabungkan sebuah pernyataan secara berurutan. Dari setiap indikator yang ingin dinilai oleh si penilai, akan menunjukkan performa karyawan yang terakhir ini, akankah lebih baik atau sama saja dari sebelumnya, atau bahkan lebih buruk dari sebelumnya.
9. *Berdasarkan Tujuan (Management by Objectives)*.
Penilaian pada metode ini dapat diukur perkembangannya secara bertahap. Metode ini merupakan metode utama yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan. Metode ini dilakukan dengan cara meminta karyawan menyusun konsep target mereka dengan durasi jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer.
10. *Komputerisasi dan Web (Computerized and Web-Based Performance Appraisal)*.
Penilaian ini berbasis komputer atau internet. Metode ini dilakukan dengan cara pengumpulan catatan mengenai kinerja karyawan pada tahun tertentu, lalu akan dihubungkan dengan penilaiannya dari beberapa indikator kinerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
11. *Memonitor Kinerja Elektronik (Electronic Performance Monitoring)*.
Pada metode ini nantinya manajer akan memantau kinerja karyawan dengan menaruhnya pada komputer masing-masing karyawan. Hal ini dapat

memberikan dampak positif karena dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan bisa diakses kapan pun dan di mana pun.

2.3 Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok. Sedangkan menurut Wukir (2013:134), mengatakan, bahwa kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.3.1 Teori Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa teori kepemimpinan menurut Ann Gilley dalam Suryada (2015:95) adalah sebagai berikut:

1. *Trait-Factor Theory*

Teori ini didasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan kepemimpinan yang universal yang cocok untuk semua situasi.

2. *Leadership Style Theory*

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3. *Leadership Skill Theory*

Teori ini mengembangkan Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pendekatan keterampilan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

4. *Situational Leadership Theory*

Teori ini mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan adaptif yang *mixed* mendelegasikan, mendukung melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.

5. *Contingency Theory*

Teori ini menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.

6. *Path-Goal Theory*

Teori ini menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai. Tujuan dari *Path-Goal Theory* adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada motivasi.

7. *Leader Member Exchange (LMX)*

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara keduanya adalah berpusat pada kepemimpinan.

8. *Transformasional Leadership Theory*

Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai-nilai, etika dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai “manusia penuh” dan dimasukkan kepemimpinan kharismatik dan visioner.

2.3.2 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi/indikator kepemimpinan. Menurut Veitzhal Rivai (2018:53), mengatakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan tugas terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam 4 (empat) indikator yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - Pemimpin mampu membangun Kerjasama dan hubungan yang baik dengan pegawai.
 - Pemimpin mampu mengatur dan mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas.

- Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.
2. Kemampuan yang efektifitas
 - Pemimpin mampu menyelesaikan pekerja dengan efektif.
 - Pemimpin mampu penyelesaian pekerjaan diluar kemampuannya.
 - Pemimpin hadir tepat waktu dalam bekerja.
 3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - Pemimpin melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan perusahaan.
 - Pemimpin selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan.
 - Pemimpin selalu menjelaskan pembagian tugas secara jelas.
 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - Pemimpin memberikan informasi dengan jelas terkait berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut kepada pegawai.
 - Pemimpin dengan tepat meberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan pekerjaan masing-masing.
 - Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai target.

Tipe-tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya ialah tipe kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144),yaitu:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karateristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan bersifat melindungi, sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

5. Tipe Militeristik Pemimpin

Tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan.

6. Tipe Pseudo-Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2.4 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Muhammad, M. (2016:01), mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:94), menjelaskan bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang memiliki hubungan pada lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Hasibuan (2013), yaitu :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi atau perusahaan.

3. Penghargaan

Penghargaan merupakan perangsang maupun motivasi guna mengembangkan kinerja yang dicapai individu yang biasanya seperti bentuk finansial yaitu pemberian insentif, tunjangan, bonus, serta komisi.

4. Serta pengembangan dan kemajuan

Pengembangan dan kemajuan merupakan proses yang menciptakan pertumbuhan, perubahan positif atau penambahan komponen fisik, ekonomi, lingkungan, sosial dan demografis.

2.4.1 Teori Motivasi

Teori yang digunakan dalam motivasi dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow atau *A Theory of Human Motivation*. Abraham Maslow (2017) mengatakan bahwa, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang yang terdiri dari 5 (lima) kebutuhan, kebutuhan itu diantara lain :

- a) Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b) Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri
Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selain itu, ada juga teori motivasi lainnya yaitu Teori Motivasi Mc. Clelland. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2017:325), teori ini menjelaskan seseorang mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain. motivasi tersebut antara lain :

- a) Motivasi berprestasi
Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- b) Motivasi berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

c) Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

2.4.2 Indikator Motivasi

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja. Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:111) sebagai berikut :

1. Kerja keras
 - Merasa senang dan merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang sulit.
 - Mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
 - Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.
2. Orientasi masa depan
 - Memiliki gambaran yang jelas atau target pribadi mengenai pekerjaan dimasa depan.
 - Memiliki keinginan yang besar dan ingin belajar lebih giat untuk posisi yang diinginkan.
 - Memiliki kemampuan yang cukup baik untuk kemajuan perusahaan.
3. Pemanfaatan waktu
 - Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan.
 - Termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan target.
 - Merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline*.
4. Hubungan dengan rekan kerja
 - Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
 - Sikap saling terbuka antar rekan kerja membantu dalam menyelesaikan kendala.

- Hubungan yang baik dengan rekan kerja membantu dalam menjalankan tugas.
5. Ketekunan bekerja
- Berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.
 - Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja dengan tanggung jawab.
 - Terbiasa bekerja dengan penuh ketelitian sehingga dapat meminimalisir kesalahan.
6. Memiliki semangat dalam diri dan pola pikir yang maju
- Memiliki semangat kerja yang tinggi serta berupaya mengembangkan potensi diri.
 - Merasa puas ketika mampu menyelesaikan pekerjaan sulit dan mencapai target kerja.
 - Memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Perusahaan tentunya akan memaksimalkan disiplin agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Terkadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, kedisiplinan adalah fungsi operatif ke-6 dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Beberapa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut singodimedjo dalam Edy (2016:89) yaitu:

1. Besar kecil pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan.
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Apabila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain.

2.5.1 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:115), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan di antaranya :

1. Sikap
 - Melaksanakan tugas sesuai kemampuan dalam diri saya.
 - Selalu hadir tepat waktu saat bekerja.

- Selalu menggunakan atribut lengkap saat bekerja.
2. Norma
 - Memahami dan mengikuti aturan serta sanksi yang ditetapkan perusahaan.
 - Bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.
 - Mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.
 3. Tanggungjawab
 - Memahami tanggung jawab atas pekerjaan.
 - Mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang diberikan.
 - Melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian dan perbedaan pada penelitian ini, sebagai berikut :

Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021:9), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu menggunakan perusahaan swasta sementara penelitian ini menggunakan perusahaan BUMN dan penelitian terdahulu memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini menambahkan 1 (satu) variabel independen yaitu kepemimpinan.

Muhammad Aris Nuraini dan Lilik Siswanta (2014:446), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pendidikan,

sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai di perusahaan BUMN yaitu Perum. Bulog Kanwil Lampung.

Tusholihah dkk (2019:9), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT CITUS Cabang Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen sehingga mengharapkan penelitian selanjutnya memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan dapat menguji variabel-variabel lain. Maka penelitian ini menambahkan variabel Kepemimpinan sebagai variabel independen untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu.

Saribu dkk (2020:484), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu, Perusahaan SAN tidak pernah mencapai target produksi dikarenakan pemimpin kurang memberikan ketegasan terhadap karyawan. Sedangkan pada penelitian ini, Perusahaan Bulog berupaya untuk mencapai target produksi dimana peran bulog adalah untuk menjaga stabilitas harga pasar dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sembiring (2021:22), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kanwil Sumut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Terdapat beberapa perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Pada Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen (Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi), penelitian terdahulu mengharapkan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain secara mendalam, untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu maka

penelitian ini akan menambahkan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

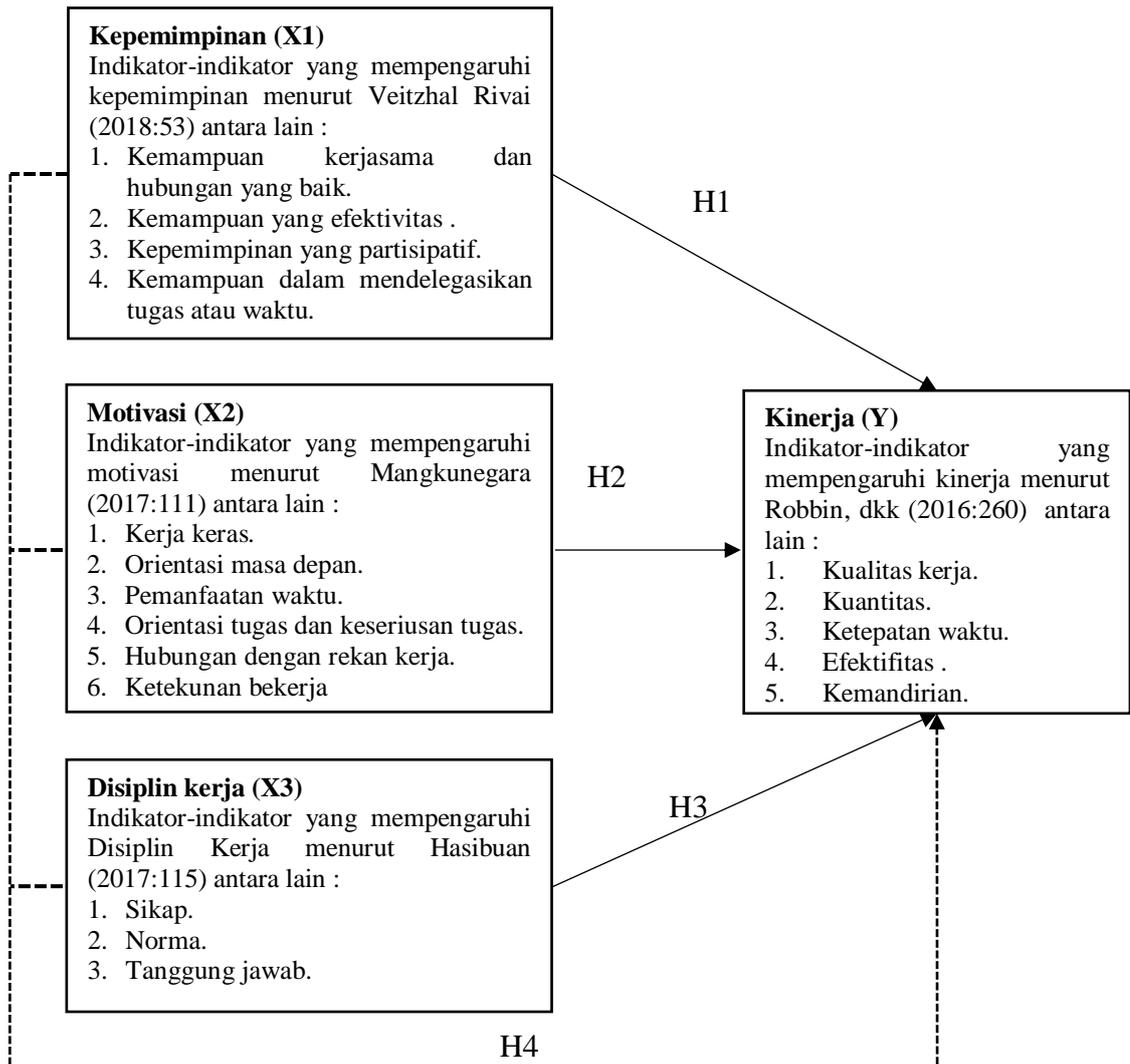
2.7 Kerangka Pemikiran

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Kepemimpinan adalah kebiasaan atau perilaku seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Indikator-indikator yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu. Agustin (2021:134), dalam penelitiannya menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang.

Sedangkan motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapaitujuan. Oleh sebab itu, motivasi sangat berperan dalam menunjang kinerja kerja karyawan. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi menurut yaitu kerja keras, orientasi masa depan, pemanfaatan waktu, orientasi tugas dan keseriusan tugas, hubungan dengan rekan kerja, ketekunan bekerja, dan tingkat cita-cita yang tinggi. Antika dkk (2021:107), dalam penelitiannya pada Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka suatu produktivitas juga akan tercapai. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sikap, norma dan tanggung jawab. Wachidah & Luturlean (2019:57), dalam penelitiannya pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat mengatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, sebuah kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan menggambarkan alur pemikiran yang menjelaskan pengaruh secara langsung antara variabel-variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan kerangka pemikiran pada penelitian ini.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah, 2023

2.8 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho2 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ho3 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ho4 : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
- Ha4 : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja secara berpengaruh bersama sama terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik berupa angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan sesuai dengan kondisi dan kesempatan pada saat melakukan penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Pegawai Bulog Kanwil Lampung (responden).

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung yang berjumlah 107 orang pegawai. Berikut ini data pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung di pusat maupun cabang di Lampung :

Tabel 3.1 Data Pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung di Pusat maupun Cabang di Lampung

Wilayah	Jumlah Pegawai
Kantor Wilayah Lampung	56 orang
Kantor Cabang Lampung Utara	8 orang
Kantor Cabang Lampung Tengah	8 orang
Kantor Cabang Pembantu Kalianda	16 orang
Kantor Cabang Menggala	19 orang
Total Pegawai	107 orang

Data diolah, 2024

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Cluster sampling* adalah pengambilan sampel yang bukan individual, tetapi kelompok-kelompok unit yang kecil dengan cara pengambilan berdasarkan cluster-cluster tertentu, Sugiyono (2016).

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan sampel sebanyak 57 pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung.
2. Menentukan sampel pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung Tahun 2023 berdasarkan tingkatan Jenjang III, IV dan Non Jenjang dan kelengkapan data/informasi terkait.

Sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 57 sampel yang sesuai dengan kriteria diatas. Dalam sampel penelitian ini tingkatan Jenjang I dan II tidak termasuk, dikarenakan kategori pemimpin dan manager. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan seluruh populasi jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian seluruhnya, oleh karena itu peneliti mengambil 57 sampel yang diambil dari seluruh bidang.

a. Angket / Kuesioner

Angket/Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
3.	Tidak setuju	TS	2
4.	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Definisi Konseptual

3.4.1 Variabel Independen

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kebiasaan atau perilaku seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Para pimpinan yang ada didalam suatu organisasi mempengaruhi bawahannya yang pengaplikasiannya dalam bentuk tingkah laku, tindakan, ataupun kepribadian.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

3.4.2 Variabel Dependen**a. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kebiasaan atau perilaku seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Para pimpinan yang ada didalam suatu organisasi mempengaruhi bawahannya yang pengaplikasiannya dalam bentuk tingkah laku, tindakan, ataupun kepribadian.	Menurut Veitzhal Rivai (2018:53) kepemimpinan dibagi kedalam 4 (empat) indikator yaitu: 1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektifitas. 3. Kepemimpinan yang partisipatif. 4. Kemampuan dalam mendelegasikan waktu.	1. Pemimpin mampu membangun Kerjasama dan hubungan yang baik dengan pegawai. 2. Pemimpin mampu mengatur dan mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas. 3. Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik. 4. Pemimpin mampu menyelesaikan pekerja dengan efektif. 5. Pemimpin mampu penyelesaian pekerjaan diluar kemampuannya. 6. Pemimpin hadir tepat waktu dalam bekerja. 7. Pemimpin melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan perusahaan. 8. Pemimpin selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan. 9. Pemimpin selalu menjelaskan pembagian tugas secara jelas. 10. Pemimpin memberikan informasi dengan jelas terkait berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut kepada pegawai. 11. Pemimpin dengan tepat meberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

				12. Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai target.
2.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.	Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:111) sebagai berikut : 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Pemanfaatan waktu 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Ketekunan bekerja. 6. Memiliki semangat dalam diri dan pola pikir yang maju	1. Merasa senang dan merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang sulit. 2. Mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. 3. Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. 4. Memiliki gambaran yang jelas atau target pribadi mengenai pekerjaan dimasa depan. 5. Memiliki keinginan yang besar dan ingin belajar lebih giat untuk posisi yang diinginkan. 6. Memiliki kemampuan yang cukup baik untuk kemajuan perusahaan. 7. Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan. 8. Termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai dengan target. 9. Merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i> . 10. Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja. 11. Sikap saling terbuka antar rekan kerja membantu dalam menyelesaikan kendala. 12. Hubungan yang baik dengan rekan kerja membantu dalam menjalankan tugas. 13. Berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

				<p>14. Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja dengan tanggung jawab.</p> <p>15. Terbiasa bekerja dengan penuh ketelitian sehingga dapat meminimalisir kesalahan.</p> <p>16. Memiliki semangat kerja yang tinggi serta berupaya mengembangkan potensi diri.</p> <p>17. Merasa puas Ketika mampu menyelesaikan pekerjaan sulit dan mencapai target kerja.</p> <p>18. Memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi.</p>
3.	Disiplin Kerja (X3)	<p>Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai.</p>	<p>Menurut Hasibuan (2017:115), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan di antaranya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggungjawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas sesuai kemampuan dalam diri saya. 2. Selalu hadir tepat waktu saat bekerja. 3. Selalu menggunakan atribut lengkap saat bekerja. 4. Memahami dan mengikuti aturan serta sanksi yang ditetapkan perusahaan. 5. Bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan. 6. Mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku. 7. Memahami tanggung jawab atas pekerjaan. 8. Mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang diberikan. 9. Melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasan.
4.	Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama</p>	<p>Menurut Robbins, dkk (2016), Indikator-indikator kinerja antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan.

		periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. 3. Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja. 4. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan. 5. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. 6. Dapat menguasai bidang yang dikerjakan saat ini. 7. Datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. 8. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. 9. Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan baik. 10. Memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan diri sendiri. 11. Berprestasi dalam pekerjaan. 12. Menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain. 13. Memahami setiap pekerjaan yang diberikan tanpa perlu dijelaskan orang lain.
--	--	---	--	---

Sumber : Data diolah, 2023

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

correct item-total correlation. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah sebagai berikut:

- (1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variable valid,
- (2) Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variable tidak valid.

Untuk pengukuran validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : besarnya korelasi

X: skor butir

Y: skor total yang diperoleh

N: jumlah populasi

$\sum X$: jumlah skor item

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X^2$: jumlah skor kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah skor kuadrat nilai Y

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen dengan cara hasil r hitung, penulis bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan tingkat signifikan 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid atau *corrected item-total correlation* berada di atas standard maka butir pertanyaan dikatakan valid.

Pengujian validitas dihitung untuk penelitian ini dengan mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan berdasarkan variabel-variabel masing-masing dengan menggunakan SPSS 25. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dan nilai r tabel yaitu 0,2609 dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut ini tabel 3.3 menunjukkan hasil perhitungan koefisien validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

X1 (Kepemimpinan)	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,642	0,2609	Valid
X1.2	0,695	0,2609	Valid
X1.3	0,734	0,2609	Valid
X1.4	0,645	0,2609	Valid
X1.5	0,616	0,2609	Valid
X1.6	0,683	0,2609	Valid
X1.7	0,727	0,2609	Valid

X1.8	0,645	0,2609	Valid
X1.9	0,638	0,2609	Valid
X1.10	0,608	0,2609	Valid
X1.11	0,737	0,2609	Valid
X1.12	0,628	0,2609	Valid
X2 (Motivasi)	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,527	0,2609	Valid
X2.2	0,410	0,2609	Valid
X2.3	0,827	0,2609	Valid
X2.4	0,466	0,2609	Valid
X2.5	0,419	0,2609	Valid
X2.6	0,800	0,2609	Valid
X1.7	0,381	0,2609	Valid
X1.8	0,456	0,2609	Valid
X1.9	0,770	0,2609	Valid
X1.10	0,409	0,2609	Valid
X1.11	0,419	0,2609	Valid
X1.12	0,804	0,2609	Valid
X1.13	0,379	0,2609	Valid
X1.14	0,444	0,2609	Valid
X1.15	0,744	0,2609	Valid
X1.16	0,451	0,2609	Valid
X1.17	0,770	0,2609	Valid
X1.18	0,388	0,2609	Valid
X3 (Disiplin Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,857	0,2609	Valid
X3.2	0,883	0,2609	Valid
X3.3	0,488	0,2609	Valid
X3.4	0,667	0,2609	Valid
X3.5	0,505	0,2609	Valid
Y (Kinerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,632	0,2609	Valid
Y1.2	0,461	0,2609	Valid
Y1.3	0,556	0,2609	Valid
Y1.4	0,392	0,2609	Valid
Y1.5	0,543	0,2609	Valid
Y1.6	0,386	0,2609	Valid
Y1.7	0,665	0,2609	Valid
Y1.8	0,449	0,2609	Valid
Y1.9	0,566	0,2609	Valid
Y1.10	0,441	0,2609	Valid
Y1.11	0,605	0,2609	Valid
Y1.12	0,508	0,2609	Valid
Y1.13	0,438	0,2609	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan semua item pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah r hitung lebih besar dari r tabel (Nilai r tabel 0,2609). Hasil menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu pengukuran menyatakan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menanggung konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Untuk pengukuran reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian item

$\sigma^2 t$ = Varian total

Ghozali (2018) menunjukkan bahwa dapat *Cronbach's Alpha* diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan SPSS 25.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,886	Reliabel
Motivasi	0,869	Reliabel
Disiplin kerja	0,622	Reliabel
Kinerja	0,729	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil yang didapatkan oleh masing-masing variabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan reliabel. Maka, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

3.8 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban – jawaban yang diperoleh dari responden. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden. Dalam analisis ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ & = \frac{5 - 1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- a. Skor 1,00 s/d 1,79 = Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai sangat rendah.
- b. Skor 1,80 s/d 2,59 = Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai rendah.
- c. Skor 2,60 s/d 3,39 = Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai cukup.
- d. Skor 3,40 s/d 4,19 = Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai tinggi.

3.9 Analisis Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017), analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian data, teori, dan hipotesis. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.9.1 Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun peraaasamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi linier berganda

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Epsilon

Dalam penelitian ini, variabel terikat (variabel dependen) adalah kinerja (Y), dan variabel bebas (variabel independen) yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen secara individual

terhadap Y. Variabel X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, dan X3 terhadap Y secara parsial. Pengujian penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) atau tingkat keyakinan 95%. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Ho = Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ha = Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $sig. \geq 0,05$ maka Ho diterima, Ha ditolak.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, atau $sig. \leq 0,05$ maka Ho ditolak, Ha diterima.

3.10.2 Uji F

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F untuk menunjukkan variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05. Uji F dapat ditentukan berdasarkan perhitungan F tabel dan F hitung. Jika F hitung > dari F tabel maka Ho di tolak Ha diterima, sebaliknya jika F hitung < F tabel maka Ho diterima Ha ditolak. Hipotesis nol (Ho) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternative (Ha) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan vairabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji F).

Ho = $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Ha = $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya artinya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai.

3.10.3 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka r^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted r^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik.

Tabel 3.6 Nilai Koefisien Determinasi

Interval Nilai	Tingkat hubungan
$0 \leq r < 0,2$	Sangat Rendah
$0,2 \leq r < 0,4$	Rendah
$0,4 \leq r < 0,6$	Sedang
$0,6 \leq r < 0,8$	Kuat
$0,8 \leq r \leq 1$	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah, 2023

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan variabel-variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dikarenakan pemimpin masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang berada di luar batas kemampuannya. Tantangan ini dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian target yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dengan lebih baik kebutuhan dan potensi pemimpin serta memberikan dukungan atau pelatihan yang sesuai guna membantu pemimpin mengatasi hambatan yang mungkin muncul.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh karena pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan juga menunjukkan keterampilan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kemampuan untuk mematuhi tenggat waktu, pegawai dapat membantu menjaga kelancaran dan efisiensi dalam lingkungan kerja serta memberikan kepercayaan kepada atasan dan rekan kerja bahwa pekerjaan akan diselesaikan tepat waktu, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh karena responden yang mendominasi pada penelitian ini adalah responden dengan latar belakang

SMA/SMK, sehingga pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung cenderung sehingga pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung cenderung sadar akan setiap tugas yang diberikan oleh atasannya. Pegawai tentunya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dan memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dengan teliti dan tepat waktu. Kesadaran ini mendorong pegawai yang berlatar belakang SMK untuk terus belajar dan berkembang, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesadaran akan tanggung jawab membuat pegawai merasa ingin memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan dan juga sadar akan kedisiplinan untuk hadir dengan tepat waktu dalam bekerja.

4. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Perum. Bulog Kanwil Lampung.

5.2 Saran

Saran yang diberikan penulis terkait dengan hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian ini adalah :

1. Saran Teoritis

Saran teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas sebaran sampel penelitian seperti menggunakan objek perusahaan BUMN lainnya dan menggunakan indikator pada kepemimpinan yang belum diteliti pada penelitian ini. Seperti kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi dan kemampuan komunikasi. Lalu dapat menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti lingkungan kerja dan budaya kerja dan mengganti metode penelitian menggunakan *mix methods* untuk mendapatkan informasi yang lebih kompleks.

2. Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan Bulog untuk dapat lebih memperhatikan aspek motivasi dan disiplin kerja dengan cara sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja dengan cara memberikan mencari arah atau gambaran keseluruhan tentang karier pegawai. Dalam hal ini, penting bagi setiap pegawai untuk merumuskan tujuan dan visi pribadi terkait pekerjaan agar dapat memiliki pandangan yang lebih jelas tentang masa depan mereka di tempat kerja.
2. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai aturan yang harus ditaati saat bekerja dan memperbaiki sikap para pegawai yang tentunya akan berdampak atau memperburuk kinerja perusahaan dengan menumbuhkan tanggung jawab bagi setiap pegawai. Pegawai belum sepenuhnya memahami atau mengutamakan ketaatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Upaya lebih lanjut perlu ditempuh untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami pentingnya disiplin waktu dalam rutinitas kerja mereka dan pegawai harus merapkan nilai-nilai utama AKHLAK yang ada di Perusahaan BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Antika, N. D., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*. 12(2), 99–108.
- Ardelia, S., & Kasmiruddin. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina (Persero) Up Ii Sungai Pakning. *Jom FISIP*. Vol. 2, No 2.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 3(1), 61-70.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi Delapan*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handayani, Y., dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. 572–84.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. *1(1)*, 141–150.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M, Sumiati,, dkk (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi P-Issn: 1410 – 9875 Vol. 21, No. 1a-2, Nov 2019, Hlm. 211-220*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mc, Clelland., Murray, Ed., Miller., dan Gordon W (dalam Mangkunegara, A. P.). (2014) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Nuraini, Muhammad Aris dan Siswanta, Lilik (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta”. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Universitas PGRI Yogyakarta. Volume 11 Nomor 1. ISSN 1978- 1679.
- Nurjaya., dkk. (2020). Kemimpinan, Motivasi, dan Terhadap, Pengaruhnya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2(1). 35-43.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Coulter, Mary. (2014). *Management Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited.

- Robbins, P. S., & Coulter, Mary. (2016). *Human Resources Management Edisi 16 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salutondok, Y., & Supandi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *EMBA* 3(3): 849–6.
- Saribu, H. D T., dkk. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Darma Agung*, [S.l.], v. 28, n. 3, p. 483-495
- Sembiring, E. R. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumbulog Kanwil Sumut. *Journal Economic And Strategy (JES.)* 6544 Vol 2 No.1,21-29.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ISSN 2623-2634 Vol 1 No 1, 59-70.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tusholihah, M., dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen* 5(2).
- Udam, R., & Pujiani, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Palur Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Vol 19 No 1.

- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol. 3 No 2.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yekti, Sundoro. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten KutaiTimur.Kuta.