

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRKPP PROVINSI RIAU**

**Riska Wulandari<sup>a</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>b</sup>, Hammam Zaki<sup>c</sup>**  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau*  
E-mail : 190304338@student.umri.ac.id

### **ABSTRAK**

*Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dan pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah prgawai bagian sekretariat di Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Teknik sampling jenuh (sensus) merupakan teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motiasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM (Rusby, 2017).

Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau merupakan kantor yang bergerak dalam pembangunan infra struktur yang ada pada Provinsi Riau. Kantor Dinas PUPRKPP Provinsi Riau telah berkomitmen untuk memberikan atau memenuhi kebutuhan karyawan agar agar terciptanya karyawan yang baik, seperti menyediakan berbagai fasilitas kerja untuk menunjang pelaksanaan kerja karyawan, memberikan berbagai insentif bagi karyawan yang berprestasi dan bonus setiap menyambut hari raya, dan jam masuk kerja yang tidak terlalu cepat. Dengan demikian, sulit kemungkinan terjadinya penurunan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Namun berdasarkan fakta lapangan yang saya temukan pada saat melakukan observasi pra penelitian dan wawancara dengan petugas yang bekerja pada kantor tersebut masih menunjukkan adanya indikasi rendahnya kinerja Kantor Dinas PUPRKPP Provinsi Riau dalam pengarsipan data pegawai dari tahun 2018-2022 yang dapat kita lihat dari hasil tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 1 Data presentase hasil pengarsipan data pegawai yang dilakukan karyawan pada tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah pegawai	Target kinerja pengarsipan data pegawai	Realisasi	Ket	Jumlah yang terealisasi
1.	2018	35	100%	95,56%	Tidak sesuai target	33
2.	2019	39	100%	81,22%	Tidak sesuai target	31
3.	2020	48	100%	79,77%	Tidak sesuai target	38
4.	2021	50	100%	78,55%	Tidak sesuai target	39
5.	2022	50	100%	77,53%	Tidak sesuai target	38

Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui target kinerja karyawan dalam pengarsipan data pegawai masih tergolong rendah, ini dapat kita lihat dari data diatas selama 5 tahun terakhir ini karyawan tidak pernah sesuai target pengarsipan data karyawan. Pada setiap tahunnya karyawan ditargetkan 100% akan tetapi hasil tiap tahunnya tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Seperti pada tahun 2018 pengarsipan data pegawai hanya senilai 95,56%, pada tahun 2019 hasil target pengarsipan data pegawai senilai 81,22%, pada tahun 2020 hasil target pengarsipan data pegawai senilai 79,77%, pada tahun 2021 hasil target pengarsipan data pegawai senilai 78,55%, pada tahun 2021 hasil target pengarsipan data pegawai senilai 78,55%, dan pada tahun 2022 hasil target pengarsipan data pegawai senilai 77,53%. Dari hasil tersebut dapat kita ketahui bahwa masih banyak karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ada meskipun telah dilakukan penambahan jumlah karyawan tetap tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai target tiap tahunnya hasil pengarsipan data pegawai menurun.

Disisi lain, sebagai karyawan yang belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, dan disiplin terhadap datang tepat waktu, pada aspek kualitas terlihat bahwa pencapaian mutu dan ketetapan dalam datang tepat waktu belum optimal. Fenomena ini merupakan salah satu dari sekian banyak fakta bahwa yang terjadi diduga ada kaitannya dengan motivasi para karyawan yang kurang dalam pelaksanaan pekerjaan serta disiplin kerja yang kurang sehingga kinerja dari karyawan juga tidak dapat tercapai sesuai dengan target.

Permasalahan kinerja karyawan yang ditinjau dari faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan patut untuk diteliti, mengingat disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan masih menjadi faktor utama dalam hal kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pegawai yang bekerja disana ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan, yang diantaranya masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kantor. Masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Penyebab karyawan seperti itu dikarenakan gaya kepemimpinan yang tidak baik, komunikasi antar

karyawan dan pimpinan tidak baik sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. Hal ini juga berpengaruh terhadap kedipsilinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mentaati aturan yang telah dibua oleh kantor.

### **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik maka perusahaan haruslah memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan inteektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut (Ningrum, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Herlambang (2023) yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Laila (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karaywan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi..

**H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan (Gustira, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan Nurhayati (2018) sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihah (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau**

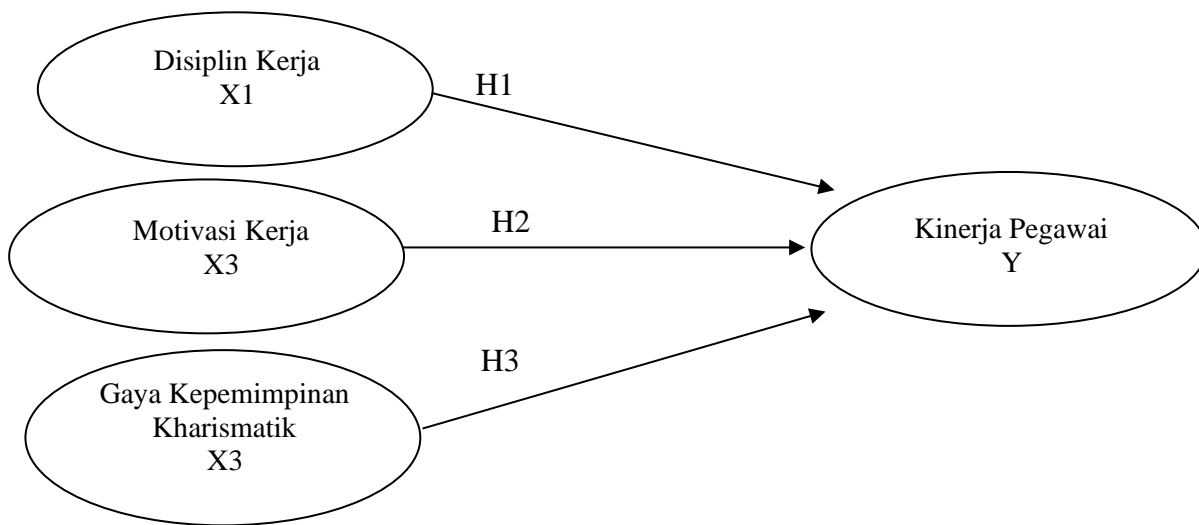
#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai**

Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan Kharismatik melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan petingnya menjadi agen bagi perusahaan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2019)kepemimpinan kharismatik adalah dimana para karyawan (bawahan) membuat sebuah atribut kepahlawanan atau keahlian seorang pemimpin yang luar biasa dan adapat diamati melalui perilaku-perilaku tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukanNata dan Firdaus (2021) dan Herlambang (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

**H2: Diduga gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PUPRKPP Provinsi Riau.**

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan mengenai lingkungan kerja dan fasilitas kantor, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kantor dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang dimasukkan dalam model penelitian seperti yang disampaikan pada gambar berikut ini :



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

**Metode Penelitian**

Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2019), metode deskriptif adalah metode yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan bagian sekretariat di PUPRKPP Provinsi Riau yang berjumlah 50 orang karyawan. Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2017). Sampel mencerminkan serta menetapkan sejauh mana sampel terkait memiliki manfaat dalam menarik kesimpulan penelitian (Sudaryono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) ialah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani dkk., 2020). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PUPRKPP Provinsi Riau.

**Hasil dan Pembahasan**

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Hasil penelitian dan pengujian sebaiknya ditampilkan dalam bentuk gambar atau tabel. Berikut format tabel:

**Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	50	26,00	45,00	34,2200	5,73315
Motivasi Kerja	50	36,00	60,00	45,8400	7,15816

Gaya Kepemimpinan Kharismatik	50	35,00	72,00	55,3600	8,25551
Kinerja Pegawai	50	42,00	75,00	58,8000	9,65740
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

a. Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,22 dengan standar deviasi sebesar 5,733. Nilai rata-rata 34,22 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang disiplin kerja sebesar 34,22. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi disiplin kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

b. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian statistik 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 36 nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,84 dengan standar deviasi sebesar 7,158. Nilai rata-rata 45,84 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang motivasi kerja sebesar 45,84. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi motivasi kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X3)

Berdasarkan pengujian statistik 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35 nilai maksimum 72 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 55,36 dengan standar deviasi sebesar 8,255. Nilai rata-rata 55,36 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang gaya kepemimpinan kharismatik sebesar 55,36. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi gaya kepemimpinan kharismatik ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

d. Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 42 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 58,80 dengan standar deviasi sebesar 9,657. Nilai rata-rata 58,80 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kinerja pegawai sebesar 58,80. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kinerja pegawai ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

## 2. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang disajikan dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,17363742
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,451
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikan sebesar  $0,987 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

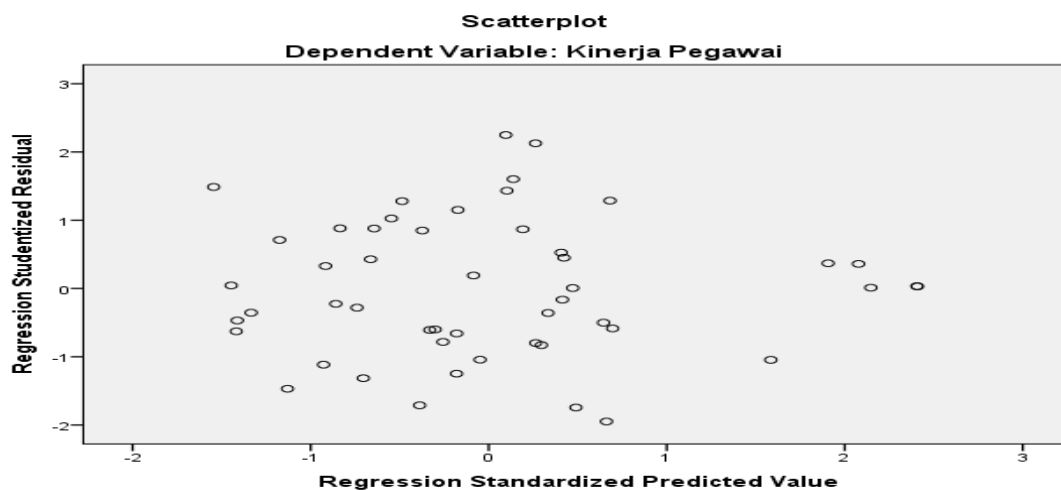
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0.498	2.007	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Motivasi Kerja Gaya	0.518	1,930	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Kepemimpinan Kharismatik	0.841	1.188	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dibawah ini :



**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini ditampilkan hasil analisis regresi linear berganda :

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,311	2,675		1,238	,222
Disiplin Kerja	,310	,096	,263	3,239	,002
Motivasi Kerja	,200	,079	,203	2,552	,014

Gaya Kepemimpinan kharismatik	,568	,054	,662	10,58 6	,000
-------------------------------------	------	------	------	------------	------

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut :

- Koefisien regresi kinerja pegawai (Y) adalah 3,311, artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,311 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,310. Maksudnya adalah Setiap kenaikan ataupun penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,310 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,200. Maksudnya adalah setiap kenaikan ataupun penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,200 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kharismatik (X3) sebesar 0,568. Maksudnya adalah setiap kenaikan ataupun penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,568 satuan.

## 6. Uji t

Berikut ini adalah hasil uji t di sajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,311	2,675		1,238	,222
Disiplin Kerja	,310	,096	,263	3,239	,002
Motivasi Kerja	,200	,079	,203	2,552	,014
Gaya Kepemimpinan kharismatik	,568	,054	,662	10,58 6	,000

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 pada penelitian dapat disimpulkan:

- Pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan untuk nilai t hitung sebesar  $3,239 > t$  tabel yaitu 2,012 maka disimpulkan  $H_1$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau.
- Pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau diperoleh nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$  dan untuk nilai t hitung sebesar  $2,552 > t$  tabel yaitu 2,012 maka disimpulkan  $H_2$  diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau.
- Pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan untuk nilai t hitung sebesar  $10,586 > t$  tabel yaitu 2,012 maka disimpulkan  $H_2$

diterima yang artinya gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRKPP Provinsi Riau.

### 7. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi di sajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,451	7,40387

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 berarti bahwa kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik sebesar 45,1%. Sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau

Dari hasil penelitian didapatkan nilai t hitung  $3,239 > 2,012$  t tabel dan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Kepala bagian sekretariat Dinas PUPRKPP Provinsi Riau harus terus mendorong peningkatan disiplin kerja di Dinas PUPRKPP Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Dilihat dari item pernyataan kuesioner pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan responden mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan mengumumkan melalui media massa.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik maka perusahaan haruslah memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Ningrum, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Herlambang (2023) yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Laila (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi..

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau**

Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $t$  hitung  $2,552 > 2,012$   $t$  tabel dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,014$  yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Kondisi ini menunjukkan dengan meningkatkan motivasi kerja maka akan menunjukkan kinerja pegawai yang baik.

Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan (Gustira, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan Nurhayati (2018) sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihah (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau**

Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $t$  hitung  $2,552 > 2,012$   $t$  tabel dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,014$  yang artinya variabel gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Kondisi ini menunjukkan dengan meningkatkan motivasi kerja maka akan menunjukkan kinerja pegawai yang baik.

Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan Kharismatik melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perusahaan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2019) kepemimpinan kharismatik adalah dimana para karyawan (bawahan) membuat sebuah atribut kepahlawanan atau keahlian seorang pemimpin yang luar biasa dan adapat diamati melalui perilaku-perilaku tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan Nata dan Firdaus (2021) dan Herlambang (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Artinya apabila disiplin kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Artinya apabila motivasi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Dan gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Artinya apabila gaya pemimpin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau.

### **Daftar Pustaka**

- Adzansyah, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian* (H. Abadi (ed.)). Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Herlambang, A. T. (2023). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pilar Perkasa mandiri. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Pengantar Manajemen Keuangan : Edisi kedua (2nd ed.)*. Jakarta: Prenada Media.
- Laila, S. berlian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan UMum Kabupaten Nias Selatan. *Journal of Management and Accounting*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (M. : C. S. M. 2015 (ed.))*.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No.
- Nata, K. C., & Firdaus, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- NIngrum, B. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Purnamaningsih, F. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Komitmen Organisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). Universitas Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga 2019.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Rajawali Pers 2017.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Sudaryono, D. (2018). *Metode Penelitian (1, cetakan)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. 2016 : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D (cetakan 28)*. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi (cetakan pe)*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Susanti, M., Abdullah, A., & Nurjannah. (2019). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrtasi Bisnis*, 4 No.2(2), 256–267.