

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Job Performance Theory*

Job performance theory menurut Bernadin dan Russel dalam Yani dan Prabowo (2021) yang mengatakan bahwa: *performance is devinide as the record of outcomes produced on a specified job fungction or activity during time period* artinya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Tika (2023) yang menjelaskan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. *Job performance* sangat berkaitan dengan *work engagement* karena apabila seorang pegawai memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja, maka pegawai tersebut pastikan mengedepankan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job performance* atau kinerja pegawai berbanding lurus dengan *work engagement* pegawai dalam suatu organisasi.

Teori ini juga mendasari peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel kinerja personel yang perlu diteliti. Keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja personel dan disiplin kerja mampu melengkapi kinerja personel untuk menghasilkan sebuah hasil kerja dengan kualitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka *job performance theory* memiliki keterkaitan erat dengan variabel penelitian ini, Keterkaitan antara *job performance theory* dengan gaya kepemimpinan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja personel. Pemimpin yang transformasional, misalnya, mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan, melibatkan personel dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.

Keterkaitan antara *job performance theory* dengan motivasi kerja adalah *job performance theory* mengkaji bagaimana kinerja personel dapat dicapai sementara motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai kinerja tersebut. Motivasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja individu. Sehingga dengan menggabungkan *job performance theory* dan motivasi kerja secara bersamaan dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Keterkaitan antara *job performance theory* dengan disiplin kerja adalah *job performance theory* menekankan pentingnya perilaku personel yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mendukung perilaku tersebut. Personel yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mencapai hasil yang diharapkan dan memiliki produktivitas yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja personel dan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga penerapan *job performance theory* dan disiplin kerja saling mendukung dan merupakan dua hal yang penting untuk mencapai kinerja personel yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak sekedar keterampilan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memberikan perintah semata. Namun, hal

ini juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang dapat mendorong terciptanya suasana produktif bagi karyawan. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompoknya dapat membentuk gaya kepemimpinan yang khas. Seorang pemimpin harusnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan, agar mereka dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan. Dengan cara ini, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai dengan sukses.

Menurut Saputra dkk., (2021) gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Sementara Sulaiman (2021) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sementara menurut Kartono dalam Kho dkk., (2020) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektivitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya (Ariyanto, 2024). Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Para pemimpin memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya bersedia bersama-sama “berbagi” satu sama lain. Ketika seorang pemimpin bisa menghargai seseorang untuk mencapai nilai atau tujuan-tujuan organisasinya, ini berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, menginspirasi mereka untuk ikut mengoptimalkan kemampuannya meski ada tekanan yang menghadang (Hamidi, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Rahmawati dkk (2023), menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini adalah komunikasi yang bersifat satu arah, di mana pemimpin menetapkan apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, kapan, dan di mana perintah akan dilaksanakan untuk memastikan keputusan berjalan efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan keterampilan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan instruksi tersebut.

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini melibatkan komunikasi dua arah. Pemimpin mengumpulkan masukan dari bawahannya untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Setelah keputusan diimplementasikan, pemimpin melakukan konsultasi untuk mendapatkan umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan tersebut. Pendekatan konsultatif ini membantu memastikan dukungan luas terhadap keputusan pemimpin dan mempermudah implementasinya, sehingga kepemimpinan berjalan efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam fungsi ini, pemimpin berupaya untuk mengaktifkan partisipasi dari bawahannya dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi ini dilakukan secara terkendali dan terarah, dalam bentuk kerja sama tanpa melanggar batas atau mengambil alih tugas utama orang lain. Peran pemimpin tetap dalam fungsi kepemimpinan, bukan sebagai pelaksana tugas operasional.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan mendelegasikan wewenang untuk membuat keputusan tanpa harus mendapatkan persetujuan langsung dari pimpinan. Delegasi pada dasarnya adalah pemberian kepercayaan. Orang-orang yang menerima delegasi ini harus dipercayai sebagai pembantu pemimpin yang memiliki nilai-nilai, pandangan, dan tujuan yang sejalan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan agar kepemimpinan yang berhasil mampu mengatur aktivitas anggota secara terstruktur dan dalam koordinasi yang efisien, sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara optimal. Fungsi ini dilakukan melalui kegiatan seperti bimbingan, arahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Thamrin et al., (2022) gaya kepemimpinan dapat dipandang dari berbagai perspektif. Ada empat macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter terjadi ketika kekuasaan atau wewenang, umumnya, berada sepenuhnya di tangan pimpinan atau dalam sistem yang sentralistik. Pemimpin mengambil keputusan dan kebijakan sendiri tanpa melibatkan bawahan untuk memberikan saran, ide, atau pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

2. Gaya Kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif terjadi ketika pemimpin menggunakan pendekatan persuasif untuk menciptakan kerja sama yang harmonis, membangun loyalitas, dan mendorong partisipasi aktif dari bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa memiliki peran penting dalam organisasi.

3. Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif terjadi ketika seorang pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan dengan cukup besar. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan secara mandiri dalam menjalankan tugas mereka. Pemimpin tidak ikut campur dalam cara bawahan mengambil keputusan, dan memberikan kebebasan penuh kepada mereka.

4. Gaya kepemimpinan situasional

Model ini dirancang oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di *Center for Leadership Studies* dari akhir 1960-an hingga tahun 1982. Hersey dan Blanchard terus bekerja sama untuk mengembangkan teori kepemimpinan situasional. Menurut teori ini, tidak ada pendekatan tunggal yang paling efektif dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan terhadap individu atau kelompok bergantung pada tingkat kesiapan mereka terhadap tugas yang diberikan.

5. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Ariyanto (2024) gaya kepemimpinan dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau membuat seperti apa yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya. Indikator gaya kepemimpinan menurut Ariyanto (2024) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

2. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

3. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

4. Kemampuan mengendalikan emosi

Emosi Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang

wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri dan Nisa, 2023). Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan (Syah, 2023).

Hasibuan dalam Bangun (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Menurut Sunyoto Danang dalam Andayani dan Tirtayasa (2020) tujuan motivasi kerja memiliki tujuan motivasi adalah

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
3. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
4. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja

perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka (Aliyyah dalam Adzansyah dkk., 2023). Sukatin (2022) juga menjelaskan bahwa mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi dan semangat kemudian mendorong seseorang agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Sedangkan Gunawan dkk., (2020) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan rasa pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Lestari (2022) motivasi yang positif akan mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan mengoptimalkan kinerja organisasi, maka para karyawan harus mempunyai motivasi yang kuat.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi di atas dapat diketahui bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3.2 Prinsip – Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam memotivasi karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Anwar dalam Regita dkk., (2020) prinsip – prinsip tersebut antara lain:

1. Prinsip partisipasi

Karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Hal ini meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin perlu mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas. Dengan memberi informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin perlu mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki kontribusi dalam upaya pencapaian tujuan. Dengan mengakui kontribusi mereka, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin perlu memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawan bawahannya. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.3.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, dengan adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama dengan organisasi maka tujuan dalam organisasi akan mudah tercapai. Untuk tercapainya tujuan organisasi diperlukan jenis motivasi. Menurut Adinda dkk., (2023) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan

akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berguna berupa uang, fasilitas barang dan lain – lain

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan motivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan mengangkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

Sedangkan menurut Limakrisna dan Purba (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua jenis, antara lain:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya sangat menerima yang baik – baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang yang ingin bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Indikator motivasi kerja menurut Gunawan dkk., (2020) antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang *transport*, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya

2. Kebutuhan rasa aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu institusi Polri dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi institusi Polri untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hendrayani dan Wijayanti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawannya agar siap mengubah perilakunya dan berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan perusahaan. Sedangkan Hasim (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah penghormatan, ketundukan, ketaatan terhadap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk mengikutinya dan serta merta menerima sanksi bilamana ia melanggar kewajiban dan wewenangnya. Farisi (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Bangun (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Berdasarkan pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lebih berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang bergabung dalam suatu organisasi, hal ini dicapai dengan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

Selain itu Hendrayani dan Wijayanti (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang taat dalam meningkatkan peraturan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi baik etika, norma-norma, kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Sedangkan Tohardi dalam Sari (2021) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah sikap yang berlaku di kalangan pegawai untuk menghormati peraturan dan ketentuan organisasi, yang membuat pegawai dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan organisasi.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan (Andayani, 2020). Sedangkan menurut Siswanto dalam Rizal dan Radiman (2023) mengemukakan bahwa tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dngan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

2.4.3 Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Hartati (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja ada bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin diri, sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya
2. Disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu

mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional

3. Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan
4. Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku
5. Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hendrayani dan Wijayanti (2020) adalah, sebagai berikut:

1. Keadilan, Mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan fitrah manusia selalu merasa penting dan meminta diperlakukan sama dengan orang lain
2. Waskat (pengawas melekat), Merupakan kegiatan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan serta menciptakan sistem pengendalian internal
3. Semakin berat sanksinya maka karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan tersebut semakin menurun
4. Ketegasan, artinya manajer harus berani dan tegas serta bertindak sesuai dengan itu untuk menghukum karyawan yang melanggar aturan
5. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja membantu terciptanya disiplin yang baik dalam perusahaan
6. Tujuan dan keterampilan berpengaruh terhadap disiplin karyawan, sasaran yang dapat dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta

cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan bagi karyawan harus sejalan dengan keterampilan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukannya

7. Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan teladan bagi para karyawan
8. *Reward* (gaji dan kesejahteraan) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena *reward* memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

2.5 Kinerja Personel

2.5.1 Pengertian Kinerja Personel

Kinerja personel merupakan suatu hasil yang dicapai oleh personel tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja personel adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau personel ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang personel dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja personel yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari personel secara individu maupun kelompok (Nurwidiawati dan Rahayu, 2024).

Menurut Roziqin dalam Seran dkk., (2020) kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan dalam Seran dkk., (2020) mengatakan kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan keterampilan atau kompetensi yang baik.

Adiyadnya (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Mulyapradana (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya.

Menurut Muryati (2022) mengemukakan kinerja suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dengan tingkat produktivitas, tingkat layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Purwanta dkk., (2022) mengemukakan kinerja pegawai kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Sedangkan menurut Biddokkes kinerja adalah sebuah proses evaluasi berkelanjutan yang dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan dan program yang dilaksanakan efektif dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja (Biddokkes Polda Lampung, 2024).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja adalah bentuk hasil kerja seseorang yang berkualitas atau berkuantitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel

Faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja personel menurut Kasmir dalam Regita dkk., (2020), yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Keahlian mencerminkan seberapa mahir seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Tingkat keahlian dan kemampuan seorang karyawan mempengaruhi kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan yang diberikan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terampil akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan mereka yang kurang terampil, yang mungkin menghadapi kesulitan dan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan seberapa tinggi keahlian dan kemampuannya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang luas sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan dengan pengetahuan yang baik cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, sementara mereka yang memiliki pengetahuan terbatas akan menghadapi lebih banyak kesulitan. Pengetahuan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja mereka.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja memainkan peran penting dalam menyusun dan menjadwalkan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki rancangan kerja cenderung lebih teratur dan tepat waktu karena mereka telah mengetahui apa yang harus dilakukan. Sebaliknya, tanpa rancangan kerja, pekerjaan bisa menjadi tidak terstruktur dan berisiko menimbulkan kesalahan.

4. Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda. Namun, di dunia kerja, karyawan diharapkan memiliki kepribadian yang baik untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Karakter yang positif akan menciptakan suasana kerja yang aman, berkat toleransi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepribadian seseorang memengaruhi kinerjanya di lingkungan kerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat motivasi dari perusahaan akan merasa lebih bersemangat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, karena merasa lebih dihargai atas usaha mereka.

6. Kepemimpinan

Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin harus bersikap tegas, melindungi, dan ramah agar karyawan merasa nyaman berkomunikasi tentang pekerjaan. Pemimpin seperti ini biasanya lebih disukai karena tidak menimbulkan rasa takut. Sebaliknya, pemimpin yang acuh dan tidak peduli dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman berinteraksi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan kecakapan, keterampilan, sikap, dan metode pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk memastikan penerapan gaya yang tepat.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mencakup berbagai norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kepatuhan terhadap budaya organisasi memengaruhi kinerja individu atau kelompok. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap budaya, semakin baik kinerja karyawan, sedangkan kepatuhan yang rendah dapat mengurangi kinerja.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan hasil akhir. Kepuasan kerja

karyawan memiliki dampak pada kinerja mereka.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi situasi tempat kerja, fasilitas, sarana, dan hubungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan yang baik dapat dimulai dari hubungan yang harmonis antar karyawan.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, termasuk terus bekerja dan membela perusahaan meskipun dalam kondisi yang tidak ideal. Loyalitas ditunjukkan melalui dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

12. Komitmen

Komitmen adalah bentuk loyalitas karyawan yang mencerminkan kesetiaan dan kepatuhan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan dan kesepakatan yang telah dibuat menunjukkan komitmen yang baik, yang berdampak positif pada kinerja dan merasa bersalah jika komitmen tersebut tidak terpenuhi.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran individu dalam mengikuti aturan dan norma organisasi. Disiplin penting untuk mencapai tujuan organisasi serta untuk melatih dan mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan agar kegiatan berjalan lancar dan teratur. Tingkat disiplin yang tinggi meningkatkan kemungkinan kinerja yang baik.

2.5.3 Indikator Kinerja Personel

Indikator kinerja personel menurut Biddokkes Polda Lampung (2024) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya dukungan kedokteran kepolisian dalam harkamtibmas

Meningkatnya dukungan kedokteran kepolisian (Dokpol) dalam Harkamtibmas (penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat) berarti peningkatan peran dan fungsi dokter polisi dalam menjaga stabilitas

keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan serta pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dukungan ini dapat mencakup berbagai aspek seperti bantuan teknis kedokteran forensik, DVI (*Disaster Victim Investigation*), dan DNA dalam pengungkapan kasus kriminalitas, bencana alam, kecelakaan, dan identifikasi jenazah.

2. Terselenggaranya pelayanan kesehatan kepolisian yang merata

Terselenggaranya pelayanan kesehatan kepolisian yang merata berarti adanya sistem pelayanan kesehatan yang menjangkau semua anggota Polri, baik secara individu maupun keluarga, serta masyarakat umum yang membutuhkan, dengan kualitas yang sama di seluruh wilayah Indonesia

3. Modernisasi pelayanan Dokkes yang berkelanjutan

Modernisasi pelayanan Dokkes (Bidang Kedokteran dan Kesehatan) yang berkelanjutan adalah upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan kesehatan di lingkungan Polri, baik untuk anggota Polri maupun masyarakat. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan teknologi informasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pembenahan infrastruktur dan fasilitas kesehatan.

Sedangkan indikator kinerja personel menurut Robbins dalam Farisi (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan persepsi pemimpin dengan kualitas pekerjaan yang didapatkan dan tingkat kecanggihan keterampilan serta kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah yang didapatkan biasanya diuraikan dengan jumlah melingkupi jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seseorang karyawan.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah pemanfaatan maksimum sumber daya organisasi

(orang, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit pengguna sumber daya.

4. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana pegawai mampu melaksanakan fungsi pekerjaannya serta komitmen kerjanya terhadap organisasi serta tanggung jawab pegawai dengan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang menjadi indikator untuk mengukur kinerja personel adalah indikator yang di kemukakan oleh Robbins dalam Farisi di mana indikator kinerja personel meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas dan kemandirian.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

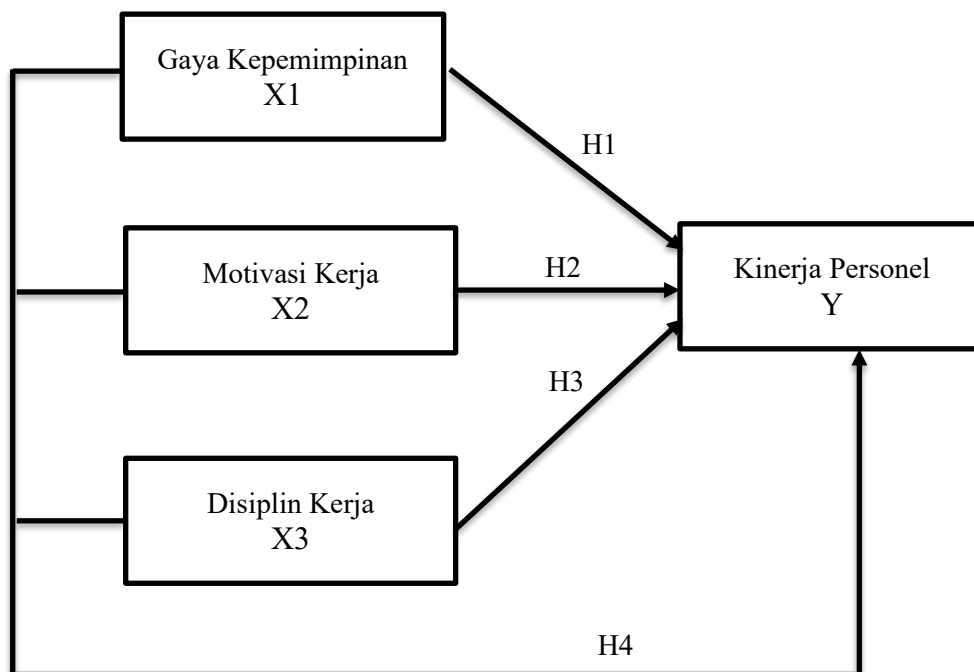
No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
1	Yenuri (2021)	Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas: Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai Variabel Intervening: Motivasi	Metode kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi	Hasil uji hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2	Merry Timoria dan Titing Widyastuti (2022)	Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Personil Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Variabel Terikat: Kinerja Personil	Metode kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F dan Uji koefisien determinasi	Hasil pengkajian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari aspek gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil, motivasi terhadap kinerja personil, dan disiplin terhadap kinerja personil.
3	Kevin Guntur Aditya Pratama (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi pada Anggota Kepolisian Polresta Surakarta)	Variabel Bebas: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Anggota Kepolisian	Metode kuantitatif dengan teknik analisis data analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Adeng Supriatna, Ibnu Hajar, Sri Wiyati Mahrani, Rahmat Madjid, dan Asrip Putera, (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara	Variabel Bebas: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Personel	Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari dua kelompok yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: a. Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel b. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel

5	Sri Rusmiana, Rahmi Widyanti dan Rina (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bidang Hukum Polda Kalimantan Selatan	Variabel Bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Anggota	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini adalah (1) Berdasarkan hasil uji T Menunjukkan adanya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) anggota bidang hukum polda Kalimantan selatan. (2) Berdasarkan hasil uji T Menunjukkan adanya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) anggota bidang hukum polda Kalimantan selatan. (3) Berdasarkan hasil uji F dengan Menunjukkan adanya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) anggota bidang hukum polda Kalimantan selatan.
---	--	---	--	---	--

2.7 Kerangka Penelitian

Untuk memahami permasalahan yang diteliti, diperlukan kerangka penelitian sebagai landasan konseptual yang menjelaskan arah, alur berpikir, serta hubungan antar variabel dalam penelitian, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering dipraktikkan oleh pemimspin, dengan menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau personel, guna mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Regita dkk., (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Budiono (2023) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amin dkk., (2023) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel pada Biddokkes Polda Lampung

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

Motivasi kerja adalah energi utama yang terpenting bagi personel karena motivasi sangat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, semangat menjalin hubungan baik dengan *stakeholders*, semangat dalam menjalankan pekerjaan, dan bahkan semangat pribadi personel sendiri dalam memperbaiki kehidupan pribadinya. Peran motivasi kerja terhadap kinerja personel dapat meningkatkan semangat kerja personel di mana personel akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya.

Sebuah motivasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan tersebut karena dengan adanya motivasi yang dimiliki personel dapat menjadikan personel

tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat menjadikan personel untuk lebih menggunakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sehingga apabila kebutuhan motivasi ini terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja personel sehingga pegawai tidak mengalami penurunan dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Birgitta (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kustanto dkk., (2022) menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hidayat dkk., (2022) juga dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel pada Biddokkes Polda Lampung

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan personel agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan personel untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Chewe dan Taylor (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam kinerja personel maka dari itu organisasi harus menciptakan kondisi kerja yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak personel. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sambiring (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pradipta dan Sturisno (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Hasil yang sama juga di jelaskan oleh Afandi dan Bahri (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel pada Biddokkes Polda Lampung

2.8.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Pentingnya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan personel dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, selain kepemimpinan motivasi juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dan motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin dalam bekerja. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dan Bayu (2021), Aeni dan Kuswanto (2021), dan Arifai (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama - Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel pada Biddokkes Polda Lampung