

## **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi**

**Agastya Yoga Rinaldhy<sup>1</sup>, Rosidi<sup>2</sup>, Sugeng Mulyono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Gajayana Malang

Email: [agastyayoga23@gmail.com](mailto:agastyayoga23@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosidi.mlg@gmail.com](mailto:rosidi.mlg@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[sugengmulyono36@gmail.com](mailto:sugengmulyono36@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Badan Pengawas Pemilihan Umum (disingkat Bawaslu) adalah badan yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu, dalam penelitian ini objek penelitian adalah Bawaslu Kabupaten Mojokerto. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi di Bawaslu Kabupaten Mojokerto maka perlu diperhatikan aspek sumber daya manusia, salah satu hal yang menjadi fokus pembahasan adalah permasalahan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Responden pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto berjumlah 35 pegawai. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dengan uji mediasi dan diolah dengan menggunakan bantuan program Warp PLS 8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto; 2) Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto dan 3) Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.

**Kata Kunci** : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja*

### **Abstract**

The General Election Supervisory Agency (abbreviated as Bawaslu) is the body tasked with supervising the implementation of elections. In this research, the object of research is Bawaslu, Mojokerto Regency. In an effort to achieve organizational goals in Bawaslu, Mojokerto Regency, it is necessary to pay attention to aspects of human resources, one of the things that is the focus of discussion is the issue of leadership in influencing performance by paying attention to motivation and work discipline. The research objectives are: 1) To test and analyze the influence directly leadership on employee performance; 2) To test and analyze the indirect influence of leadership on employee performance through motivation and 3) To test and analyze the indirect influence of leadership on employee performance through work discipline. The respondents in this study were 35 employees at the Bawaslu Office, Mojokerto Regency. This research used a research instrument in the form of a questionnaire with a mediation test and was processed using the Warp PLS 8 program. The research results showed that: 1) Leadership had a positive and insignificant effect on employee performance at the Bawaslu Office, Mojokerto Regency; 2) Leadership indirectly has a positive and significant effect on employee performance through motivation at the Mojokerto Regency Bawaslu Office and 3) Leadership indirectly has a positive and significant effect on employee performance through discipline at the Mojokerto Regency Bawaslu Office.

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Discipline and Performance*

## PENDAHULUAN

Salah satu wujud dari demokrasi dan kedaulatan rakyat yakni Pemilihan Umum (Pemilu), pemilihan umum merupakan bentuk partisipasi rakyat dalam sebuah negara demokrasi, pemilihan umum yang jujur dan adil akan menjadi cerminan kualitas demokrasi suatu negara. Pelaksanaan pemilihan umum dilakukan secara langsung untuk memilih wakil-wakil rakyat di lembaga perwakilan, baik pusat maupun daerah di Indonesia dan merupakan salah satu agenda negara Indonesia dalam upaya membangun serta mewujudkan negara demokrasi. Agar terciptanya kesuksesan pemilu tersebut maka penting adanya kinerja yang baik oleh penyelenggara pemilu. Salah satu penyelenggara pemilihan umum adalah Badan Pengawas Pemilihan Umum (disingkat Bawaslu) adalah badan yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu merupakan badan yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum dengan tujuan adanya badan tersebut untuk tercapainya pemilu yang taat dengan asas-asas pemilu yang bebas dari berbagai pelanggaran-pelanggaran pemilu sehingga menghasilkan pemimpin yang berkualitas.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi di Bawaslu Kabupaten Mojokerto maka perlu diperhatikan aspek sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi adalah aspek kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ada beberapa hal yang dapat dilakukan, salah satu diantaranya adalah dengan memperhatikan peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi dan menegakkan disiplin dalam bekerja, hal ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Irvansyah,dkk (2019) dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan apabila diikuti dengan motivasi dan disiplin kerja akan berdampak signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di sekretariat Bawaslu Kabupaten Mojokerto.

Penelitian ini mengambil motivasi dan disiplin sebagai variabel mediasi dikarenakan dalam kepemimpinan perlu adanya sikap yang tegas sebagai gambaran disiplin kerja dan pemberian penghargaan sebagai gambaran pemberian motivasi pada pegawai supaya kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Perilaku pemimpin harus dapat memberikan gambaran sebagaimana apa yang harus dilakukan pegawai dalam bekerja, tentang bagaimana pemimpin dapat menempati posisi tersebut dengan berbagai kinerja yang telah dilakukan sebagai bentuk motivasi kepada pekerja. Selanjutnya House & Mitchell (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) mengembangkan *Path Goal Theory*. Menurut teori ini, pemimpin harus meningkatkan ketersediaan jumlah dan jenis penghargaan bagi pegawai dan selanjutnya memberikan petunjuk dan bimbingan untuk menjelaskan cara-cara untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Berdasarkan tindakan pimpinan dalam memotivasi dan

memberikan penjelasan kepada pegawai maka dikenal adanya kepemimpinan *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement oriented*.

Penelitian ini memiliki tujuan yakni, (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap motivasi. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap disiplin. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja pegawai. (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin terhadap kinerja pegawai. (6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. (7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini yang telah didapatkan dari prasurvey sebanyak 35 pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).

Sumber data pada penelitian menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui angket atau kuesioner (*Questionnaires*). Dalam penelitian ini angket yang digunakan merupakan angket tertutup (angket berstruktur) yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda *check list* (v).

Penggunaan variabel dalam penelitian ini yakni terdiri dari 3 variabel yakni, (1) variabel independen yaitu kepemimpinan. (2) Variabel mediasi yaitu motivasi dan disiplin kerja. (3) Variabel dependen yaitu disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Warp PLS 8 yang dijalankan dengan media komputer. PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural, dengan beberapa uji analisis sebagai berikut :

1. Model pengukuran atau outer model yang digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas konstruk diukur dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *average variance extracted (AVE)* sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.
2. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan ukuran perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. atau dapat juga dengan membandingkan *p-value* dengan nilai  $\alpha$  yang dipergunakan.
3. Pengujian efek mediasi dalam penelitian ini menggunakan metode *variance accounted for (VAF)*. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang menggunakan metode *resampling* dan mempunyai *statistical power* yang lebih tinggi dari metode Sobel (Hair et al., 2013 dalam Sholihin, 2014:81). Langkah pertama yakni pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Ketiga, menghitung VAF dengan formula sebagai berikut:

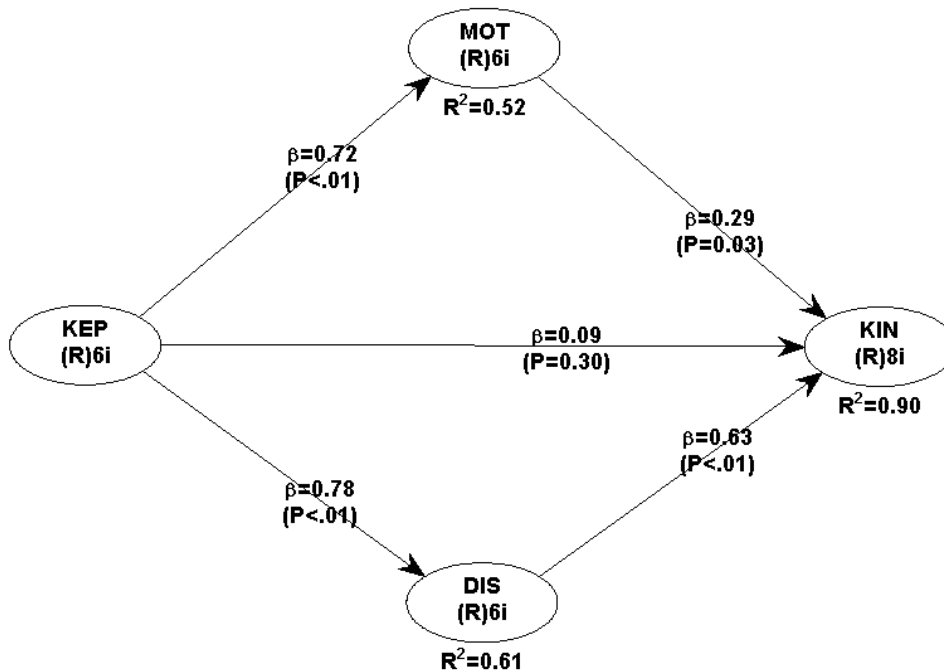
$$VAF = \frac{\text{pengaruh tidak langsung}}{\text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}} \dots\dots\dots [7]$$

Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran X2 sebagai pemediasi penuh (full mediation). X2 dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai VAF berkisar antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan penelitian ini dilakukan uji path model melalui program *warp PLS* 8 adapun langkah-langkah yang harus dilalui yaitu pertama melalui uji *outer model* yang dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dalam penelitian ini seluruh indikator konstruk kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dan 4 konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, serta telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian atau hipotesis. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Berikut ini merupakan gambar model penelitian dan hasil dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:



**Gambar 1. Model Penelitian**

(Angka merupakan pembulatan dari *Path Coefficients* dan *P-Values*)

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Keterangan:

- KEP : Kepemimpinan
- MOT : Motivasi
- DIS : Disiplin Kerja
- KIN : Kinerja Pegawai

Pengujian seluruh hipotesis akan dianalisis berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data pada tabel – tabel berikut :

**Tabel 1. Direct Effect Dan Indirect Effect**

Kriteriaa		KEP	MOT	DIS	KIN
<i>Path Coeficients</i>	KEP				
	MOT	0.724			
	DIS	0.782			
	KIN	0.086	0.291	0.633	
<i>p-values</i>	KEP				

	MOT	<0.001		
	DIS	<0.001		
	KIN	0.300	0.029	<0.001
	KEP			
<i>Indirect effect</i> Motivasi	MOT			
	DIS			
	KIN	0,062		
<i>p-values</i>	MOT			
	DIS			
	KIN	<0.001		
<i>Indirect effect</i> Disiplin	MOT			
	DIS			
	KIN	0,067		
<i>p-values</i>	MOT			
	DIS			
	KIN	<0.001		

Sumber : Hasil Output WarpPLS 8.0 yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima** karena nilai kepemimpinan terhadap motivasi adalah *p-values* <0,001 dengan besaran pengaruh sebesar 0,724 hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai karena nilai *p-values* lebih kecil dari  $p < 0,05$  maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinto,dkk (2017) yang dimana dalam penelitian ini membuktikan hal yang serupa yaitu membuktikan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Penelitian ini juga ditegaskan kembali oleh Irvansyah dkk (2019) dimana dalam penelitiannya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula petugas Puskesmas Di Kabupaten Bantaeng.
- Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima** karena nilai kepemimpinan terhadap disiplin adalah *p-values* <0,001 dengan besaran pengaruh sebesar 0,782 hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai karena nilai *p-values* lebih kecil dari  $p < 0,05$  maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saraswati (2017) yang dimana dalam penelitian ini membuktikan hal yang serupa yaitu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga ditegaskan kembali oleh Irvansyah dkk (2019) dimana terdapat pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Disiplin. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula Disiplin petugas Puskesmas Di Kabupaten Bantaeng.
- Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima** karena nilai kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah *p-values* = 0,300 dengan besaran pengaruh sebesar 0,086 hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi dalam kategori pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai *p-values* lebih besar dari  $p < 0,05$  maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati (2020) pada penelitian ini juga membuktikan hal yang serupa yaitu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak



memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil dan penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2021) mempertegas kembali bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.

4. **Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima** karena nilai motivasi terhadap kinerja adalah  $p\text{-values} < 0,029$  dengan besaran pengaruh sebesar 0,291 hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $p\text{-values}$  lebih kecil dari  $p < 0,05$  maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaifora (2019) pada penelitian ini juga membuktikan hal yang serupa yaitu membuktikan bahwa Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan oleh rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dan memberikan penghargaan terhadap prestasi mampu memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal untuk instansi dan penelitian ini juga ditegaskan kembali oleh Irvansyah dkk (2019) dimana terdapat pengaruh Motivasi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti pengaruh Motivasi terhadap Kinerja petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja petugas Puskesmas Di Kabupaten Bantaeng.
5. **Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima** karena nilai disiplin terhadap kinerja adalah  $p\text{-values} < 0,001$  dengan besaran pengaruh sebesar 0,633 hal ini berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $p\text{-values}$  lebih kecil dari  $p < 0,05$  maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saraswati (2017) yang dimana dalam penelitian ini membuktikan hal yang serupa yaitu disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Joko Triyanto (2021) menegaskan juga terkait dengan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. **Hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima**, berdasarkan pembahasan pada point ketiga terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja dengan besaran nilai pengaruh yang diberikan adalah 0,086, secara tidak langsung melalui motivasi besaran pengaruh memperoleh tambahan nilai sebesar 0,062 sehingga adapun pengaruh total yang diberikan adalah 0,148, hal ini membuktikan bahwa pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi bernilai positif. Untuk menentukan kategori signifikansi pengaruh dapat dilihat melalui nilai  $p\text{-values}$ , adapun nilai  $p\text{-values} < 0.001$  karena nilai  $p\text{-values}$  lebih kecil dari  $p < 0,005$  ,aka hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dimana untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi memiliki kesamaan dengan penelitian oleh Syaifora (2022) pada penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau; penelitian oleh Rinto,dkk (2017) pada penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada pegawai di Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Kendari dan kesamaan penelitian juga kembali dipertegas dengan penelitian yang dilakukan walaupun ada kesamaan adapula perbedaan dengan penelitian terdahulu hal ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Jonison,dkk (2014) dimana pada penelitian ini memiliki hasil bahwa variable pemediasi yaitu motivasi instrinsik memiliki pengaruh secara tidak langsung yang lemah dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja.
7. **Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima**, berdasarkan pembahasan pada point ketiga terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja dengan besaran nilai pengaruh yang diberikan adalah 0,086, secara tidak langsung melalui disiplin besaran pengaruh memperoleh tambahan nilai sebesar 0,067 sehingga adapun pengaruh total yang diberikan adalah 0,153, hal ini membuktikan bahwa pengaruh secara tidak langsung

kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin bernilai positif. Untuk menentukan kategori signifikansi pengaruh dapat dilihat melalui nilai p-values, adapun nilai p-values < 0.001 karena nilai p-values lebih kecil dari  $p < 0,005$ , aka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dimana untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin memiliki kesamaan dengan penelitian oleh Saraswati (2017) pada penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung dengan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang; penelitian oleh Triyanto (2021) juga memiliki hasil yang serupa yaitu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada pegawai di Kanwil DjP Sumatera Selatan Dan Kepulauan Bangka Belitung dan kembali mempertegas hasil penelitian dengan adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bharkhowa (2017) pada penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin pada Karyawan Bagian Produksi Dan Galvanis Di Pt. Kurnia Adijaya Mandiri.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dan dibahas dalam bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti.

1. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.
2. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.
3. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.
4. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto..
5. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto..
6. Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.
7. Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Kantor Bawaslu Kabupaten Mojokerto.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal. Penelitian IPTEKS.
- Arif, Ramdhani. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (2000). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid I*. Alihbahasa: Nunuk Adriani. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.  
Undang- Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum.  
Widodo, Suparno Eko. (2017). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Jaya Media.