

**PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA ASN PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

¹R. Mardayeni , ²Reni Maralis

¹²Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri

renimaralis@itbind.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu yang berlangsung lebih kurang selama 9 (Sembilan) bulan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin, fasilitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan menggunakan data sekunder serta menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuantitatif menggunakan analisis Jalur, uji F dan Uji t.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu. Fasilitas tidak berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci : *Disiplin, Fasilitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan pelaksanaan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat.

Dalam memberikan hasil kerja yang baik, pegawai perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu perubahan yang terjadi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, bahwa antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat. Motivasi dari pimpinan memberikan kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik.

Peranan motivasi pada dunia kerja sangat penting. Hal ini disebabkan, seorang pegawai akan bekerja dengan lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Sehingga ada beberapa faktor yang mendorong diri seseorang agar bersemangat dalam bekerja, antara lain: penghargaan, keinginan berprestasi, pemenuhan kebutuhan, promosi jabatan dan penghasilan. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju

pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon

pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Pemberian motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Indragiri Hulu memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kemajuan pembangunan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Indragiri Hulu merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah disiplin. Dari data di atas juga menunjukkan disiplin pegawai dalam bekerja. Masih banyaknya pegawai yang terlambat menunjukkan disiplin pegawai masih rendah. Disiplin kerja juga memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin adalah ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati antara badan- badan organisasi dan pegawai-pegawainya. Berdasarkan pendapat di atas, ternyata ketaatan dan tunduk terhadap peraturan yang ada dilandasi dengan kesadaran dan rasa senang.

Fasilitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Fasilitas kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena fasilitas kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya.

Fasilitas kerja yang memadai memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Fasilitas kerja yang baik menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Untuk mewujudkan motivasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, peranan pimpinan mempunyai andil yang cukup besar. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih

dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

Fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan bahwa motivasi ASN masih rendah dengan masih tingginya tingkat absensi pegawai, masih banyaknya pegawai yang terlambat mengindikasikan motivasi kerja masih rendah.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA ASN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian pada latar belakang yaitu terdapatnya kenaikan tingkat absensi yang mempengaruhi motivasi ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu disusunlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu?
- b. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu?

- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menjawab masalah penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu, disamping itu juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

- a. Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu
- b. Pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi biasanya diartikan sebagai suatu dorongan atau penyemangat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang positif bahkan negatif. “Motivasi merupakan istilah dalam Bahasa Inggris ‘*motivation*’, yaitu berasal dari kata dasar ‘*motive*’, yang di terjemahkan dalam Bahasa Melayu yaitu tujuan atau segala upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu”.

Berikut pengertian motivasi kerja menurut para ahli :

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai, sehingga timbul sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. (Gibson, 2018:185)

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2019:109)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2018). Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. McClelland, dalam Anwar Prabu (2021:94) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2015:143)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin

Disiplin merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Disiplin kerja sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun

tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan- peraturan

yang ada. (Sinambela, 2019:332).

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. (Farida dan Hartono, 2016:41)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Afandi, 2016:1)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. (Sutrisno, 2019:86). *Discipline is management action to enforce organization standards*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Davis dalam Mangkunegara, 2020:129)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019:86). Secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. (Dewi dan Harjono, 2019:93)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

(Agustini, 2019:90). Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. (Suprajang, 2017:11). Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. (Agustini, 2019:81)

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Fasilitas

Fasilitas kerja tidak hanya menunjang kinerja karyawan tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawan tersebut. Pentingnya penyediaan fasilitas kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. 4 tahun 2018 . berikut dipaparkan pengertian fasilitas kerjamenurut beberapa ahli :

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. (Runtunuwu, 2020:32)

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. (Sabri dan Susanti, 2021:75)

Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah,

tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja. (Harpis, 2020:12)

Dari beberapa pengertian fasilitas kerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi

Gaya Kepemimpinan

Pada suatu organisasi terdapat faktor-faktor produksi yang memerlukan pengolahan yang tepat dari pemimpinnya. Dalam memimpin suatu instansi atau

perusahaan, maka seorang pemimpin harus menerapkan cara atau gaya yang disesuaikan dengan kondisi instansi atau perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2015: 60)

Manajemen dan kepemimpinan sering dipandang sebagai dua konsep yang sama. Menurut esensinya, konsep kepemimpinan lebih luar dari konsep manajemen. Manajemen dipandang sebagai suatu jenis khusus kepemimpinan, dimana yang terpenting adalah pencapaian tujuan organisasi. Perbedaan pokok antara kedua konsep ini yaitu terletak pada istilah organisasi. Kepemimpinan terjadi tiap saat seseorang berusaha memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang, apapun alasannya demi tujuannya sendiri atau tujuan orang lain dan tujuan ini mungkin sejalan dengan tujuan organisasi atau tidak. Kepemimpinan dipahami sebagai dua hal pengertian: yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

Pemimpin adalah orang yang mendorong dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu disebut kepemimpinan atau *leadership*. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan atas manajemen dan lebih dari itu adalah menentukan keberhasilan administrasi. Ini berarti bahwa kepemimpinan akan menentukan tercapainya tujuan atau tidaknya suatu tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dengan menggunakan penelitian kualitatif berupa kuisioner yang diberikan kepada responden lalu diolah menggunakan metode kuantitatif.

Jenis dan sumber data

Sumber data sekunder yaitu data yang berkaitan dengan dasar teoritis

yang diperoleh dari studi pustaka maupun data yang diperoleh langsung dari Instansi.

Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2018:13) Dengan menggunakan SPSS for windows versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisa data selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Analisis Jalur

$$Y = 0.299X_1 + 0.065X_2 + 0.382X_3 + 0.590$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analistik koefisien jalur analisis path di atas, maka dapat diartikan :

- a. Pengaruh disiplin terhadap motivasi sebesar 0.299.
- b. Pengaruh fasilitas terhadap motivasi sebesar 0.065
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.382.
- d. Korelasi antara disiplin dan fasilitas sebesar 0.591.
- e. Korelasi antara korelasi fasilitas dan gaya kepemimpinan sebesar 0.376
- f. Korelasi antara korelasi disiplin dan gaya kepemimpinan sebesar 0.563
- g. Pengaruh variabel lain dari variabel yang diteliti yaitu sebesar $(e) = (1 - 0.410)$ sebesar 0.590 atau 59%

2. Koefisien korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat diketahui koefisien korelasi yaitu 0.641 Hal ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan variabel disiplin, fasilitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi memiliki keeratan hubungan yang tinggi. Hasil uji koefisien determinasi adalah 0.410 atau 41%. Sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

3. UJI-F

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10.909 dengan $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, Artinya model sudah dinyatakan layak digunakan.

4. UJI-t

Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 19.180. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.180 > 2.011$) maka disiplin berpengaruh terhadap motivasi

Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.470. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.470 < 2.011$) maka fasilitas tidak berpengaruh terhadap motivasi

Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.815. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.815 > 2.011$) maka gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap motivasi (Y)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa

- a. Disiplin berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu
- b. Fasilitas tidak berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Indragiri Hulu

Saran

- a. Untuk meningkatkan motivasi diharapkan pada pimpinan mau memberikan dorongan positif pada pegawainya agar mau meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi pegawai disarankan agar berusaha meningkatkan kualitas diri baik dari segi fisik, mental maupun sikap di dalam pekerjaan.
- c. Disarankan kepada pegawai untuk lebih memiliki kesadaran memiliki rasa

disiplin yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arita, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Guguk Lima Puluh Kota. *Jurnal Ecogen Vol. 5 No. 4*.
- Faisal. Muhammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Mitra Wecana Media.
- Gaputri, W. A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains Vol 8, No 2*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Indy dan Handoyo, 2018. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol 2 No 2*.
- Jannah, N. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 1*.
- Masluchi, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Sandang Ayu Departement Store Pasuruan. *jurnal EMA – Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 2 Nomor 2*.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2*.
- O'reilly, Ronald. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Parinduri, L. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik Vol 13, No 1*.
- Paramita, Lisa (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Junal Administrasi Negara, 5(3), 6168–6182*
- Prianka, S, 2023, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien Email Author: Mqres3088@gmail.com Journal Economic And Strategy (JES) | Volume 4 | No 1 | Januari-Juni |2023|pp.32-41*
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01*.
- Putri, E. K., Nurhadi, E., & Mubarokah, M. (2022), *Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*

Di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. Agridevina : Berkala Ilmiah
Agribisnis, 11(1), 32
42. <https://doi.org/10.33005/ADV.V11I1.309>

- Rido, Akmal Umar, Hasan Nongkeng, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. The Influence of Leadership, work discipline, and Supervision on the Effectiveness of Employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Office. Journal of Management Volume 2 No. 1 2019*
- Rosento. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial VOL 4 NO 4*.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka. Cipta
- Sutrisno Edy , 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Winardi. 2016, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Witari, N. L. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar . *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 2 (No. 2)*.
- Widodo, Joko. 2016. *Analisis Kebijakan Publik*. Bayu Media: Malang.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta