

**PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI**

Riska Indah Nurmeilia¹, Wiedy Murtini², Patni Ninghardjanti³

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret

Email: riskaindhh@student.uns.ac.id, Idik_53@yahoo.co.id,

buning@fkip.uns.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether: (1) there is a positive and significant influence between employee perceptions of the employee's leadership style; (2) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance; (3) there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance; (4) there is a positive and significant influence between perceptions of leadership style, work motivation, and work discipline simultaneously on employee performance. This research uses a quantitative approach with a correlational / associative type. Population 278 people with a sample of 74 people. The sampling technique uses proportional sampling. The data is then processed using IBM SPSS 24. This analysis includes the validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis testing. The results of this study are, leadership style has a negative and insignificant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. leadership style, work motivation, and work discipline have a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan dan keandalan orang-orang yang mengoperasikan unit kerja. Orang-orang yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut di antaranya adalah unsur pimpinan. Tidak ada organisasi tanpa pemimpin. Pada umumnya, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol dari bawahannya sebagai suatu kemampuan atau daya lebih yang dimilikinya, seperti kecerdasan, disiplin, kharisma, tegas, berani, dan sebagainya. Tetapi keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat kepemimpinan demikian, karena tidak semua orang sempurna, bahkan setiap organisasi dihadapi dengan kondisi dan situasi yang berbeda pada bidang kegiatannya, sehingga membutuhkan sifat-sifat kepemimpinan tertentu pula. Faktor yang sangat diperlukan dalam hal ini justru bagaimana seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang tetap bagi organisasi tertentu. Artinya, keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan, yang terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan, cara memberi perintah, cara berkomunikasi,

membuat keputusan, memberi semangat bawahan, menegakkan disiplin.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang sangat besar dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan sebuah organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2006:141). Jones dan George (2008:75) menyatakan bahwa motivasi adalah manajemen pusat, untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan bagaimana mereka bekerja di organisasi. Uno (2012:75), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang terkandung dalam diri seseorang untuk membuat perubahan perilaku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan mereka.

Selain pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sikap disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang berkualitas. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya

dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Kejaksaan Tinggi adalah lembaga kejaksaan yang berkedudukan di ibukota provinsi dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan provinsi. 4 Kejaksaan Agung, kejaksaan tinggi dan kejaksaan negeri (berkedudukan di ibukota kabupaten/kota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kabupaten/kota) merupakan kekuasaan negara khususnya di bidang penuntutan, di mana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu Kejaksaan melaksanakan tugas

dan kewenangan dalam penyidikan dan penuntutan perkara tindak pidana korupsi. Kejaksaan tinggi dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Tinggi atau disingkat Kajati yang mengendalikan pelaksanaan tugas dan wewenang kejaksaan di daerah hukumnya. Kejaksaan tinggi dibentuk dengan keputusan presiden atas usul Jaksa Agung. Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Banni, 2013:10). Menurut Rivai dan Basri (2004) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang suatu kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh lembaga. Penilaian kinerja membutuhkan indikator sebagai bahan ukur, adapun indikator yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif (Mangkunegara : 2013).

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Karena seorang pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus harus bisa memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin juga harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui dan memahami unsur-unsur kepemimpinan sebagai proses atau aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan memunculkan ide. Malayu S.P Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan Robert dalam Robbins (2015) terdiri dari 1) kepemimpinan direktif; 2) kepemimpinan suportif; 3) kepemimpinan partisipatif; dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Indikator tersebut sebagai acuan organisasi melalui gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai suatu tujuan

tentu diperlukannya sebuah motivasi untuk para pegawai atau bawahan.

Motivasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai, tentunya tidak terlepas dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi. Menurut Hasibuan (2012: 141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. suatu kondisi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Peran seorang pimpinan dalam memotivasi pegawainya dengan menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Selain memotivasi gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, Darmawan (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis

maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat didapatkan beberapa pegawai Kejaksaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan sebagai lembaga supremasi hukum. Mulai dari permasalahan keterlambatan datangnya pegawai sampai penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dikarenakan kurangnya motivasi dan pengawasan serta arahan secara langsung dari pimpinannya dan tidak adanya sanksi teguran yang diberikan kepada pegawai sehingga menjadikan budaya kerja yang kurang baik.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Menurutnya pimpinan (Kepala Bidang) kurang bekerjasama dengan pegawai, pimpinan Kabid memperlakukan pegawai secara tidak adil antara satu dengan yang lain, pimpinan kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan pegawai, pimpinan jarang membimbing dan mengarahkan pegawai yang lambat dalam bekerja. Pimpinan pun kurang

tegas dalam memberikan peringatan atau hukuman kepada pegawai.

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan adanya indikasi penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Wieke Indah S, Staf Protokol didapatkan bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan dan pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Selain itu, masalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat ini adalah permasalahan pemberian apresiasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat adalah kedisiplinan pegawai. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, terindikasi adanya penerapan disiplin kerja yang kurang baik dalam Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Disiplin pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat perlu ditanamkan dan dipelihara

dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan lambatnya pelaksanaan tugas, selain itu juga dapat menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi. Berdasarkan hasil survey awal didapatkan disiplin kerja karyawan menurun berlangsung selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Disiplin kerja pegawai menurun ditunjukkan dari adanya peningkatan jumlah absensi pegawai yang meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Jumlah Pegawai Mangkir Periode Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019

Bulan	Tahun		
	2017(%)	2018(%)	2019(%)
Januari	1	1.2	2.8
Februari	2	3	1.6
Maret	2	2.1	1.5
April	1.7	1.7	2.2
Mei	1.5	1.5	2.4
Juni	1.2	1.5	2.6
Juli	2	2	2.1
Agustus	1.75	2.2	1.8
September	2	2	2.9
Oktober	1.8	3	1.7
November	2.1	1.75	3
Desember	2.7	2.5	2.6
Rata-rata	1.81	2.04	2.27

Sumber: Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, 2020

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa rata-rata pegawai yang mangkir pada tahun 2017 sebesar 1,81 persen, kemudian meningkat pada tahun 2018 menjadi 2,04 persen. Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 peningkatan absensi pegawai mencapai 0,23 persen. Kemudian pada tahun 2019 jumlah pegawai yang absen menjadi 2,27 persen.

Adanya peningkatan jumlah pegawai yang absen pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 menunjukkan kedisiplinan pegawai menurun terus selama tiga tahun terakhir.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai diketahui bahwa selama ini peraturan kedisiplinan yang dibuat tidak serta merta diterapkan dengan semestinya. Menurut Marianti Devy, Sekrertaris bidang tindak pidana khusus selama bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat untuk peraturan jam masuk kerja masih sangat lemah karena masuk kerja jam berapapun tidak dikenai sanksi. Selain itu, tidak ada tindak pendisiplinan yang jelas terhadap pegawai terutama yang sering keluar masuk kantor tanpa izin disaat jam kerja berlangsung. Apabila hal ini berlangsung secara terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat”

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Barat,

yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.54, Citarum. Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Februari 2020. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional/asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kejaksaan yang berjumlah 278 orang terdiri dari semua bidang yang terdapat di kantor kejaksaan.

Pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala *likert*, observasi dan dokumentasi.

Uji validitas dan realibilitas instrumen menggunakan uji coba angket atau *try out*. Analisis data menggunakan uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sudah terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$.

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena memiliki angka signifikansi sebesar $0.619 > 0.05$. Kemudian variabel motivasi kerja dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena memiliki angka signifikansi sebesar $0.502 > 0.05$ dan variabel disiplin kerja juga dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena menunjukkan angka signifikansi sebesar $0.314 > 0.05$.

3. Uji Multikolinieritas

Uji statistik yang digunakan berdasarkan pada VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan taraf signifikansi < 10 . Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF menunjukkan tidak lebih dari 10, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa terbukti data variabel yang disajikan tidak terdapat multikolinearitas.

4. Uji t

Hasil uji t diketahui derajat kebebasan atau $df = (n-k-1)$ sebesar 70 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 sehingga dapat ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Hasil perhitungan untuk variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar -0.879 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382 dimana nilai signifikansinya lebih besar dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikarenakan persepsi pegawai yang berbeda beda kepada pimpinan di tiap bidangnya. Variabel Motivasi kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2.014 dengan nilai signifikansi sebesar 0.048 dimana nilai signifikansinya lebih kecil atau kurang dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X3) mendapatkan nilai t hitung sebesar 3.458 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dimana nilai signifikansinya lebih kecil

atau kurang dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

5. Uji F

Hasil pengolahan uji F diketahui untuk F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $df_2 = (nk-1)$ sebesar 2,74. Merujuk pada hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni memiliki nilai sebesar $6.504 > 2.74$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dengan demikian dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang didapatkan adalah $\hat{Y} = 15.424 + (-0.089)X_1 + 0.145X_2 + 0.407X_3$.

Merujuk pada persamaan tersebut maka dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 15.424

yang berarti, jika variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai (0) atau tidak ada variabel bebas maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15.424. Koefisien variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai sebesar -0.089 yang berarti, jika variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.089. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.145 yang berarti, jika variabel independen atau variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.145. Koefisien variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0.407 yang berarti, jika variabel independen atau bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.407.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan menunjukkan nilai sebesar $6.504 > 2.74$ yang menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang bersamaan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diikuti dengan nilai signifikansinya sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja

pegawai, sehingga H4 diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah diuraikan sebagai berikut:

- 1) Persepsi Pegawai tentang Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat karena adanya perbedaan persepsi pegawai pada pimpinan disetiap masing-masing bidang.
- 2) Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

- 3) Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

- 4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Bagi Pimpinan Bidang Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Bagi pimpinan bidang Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan dan memberikan apresiasi kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebaiknya juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan atau kontroling pekerjaan, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan upaya disiplin dengan membuat sistem kerja yang efektif dan efisien agar kualitas kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan secara maksimal.

2. Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Bagi pegawai kejaksaan hendaknya dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai dituntut agar dapat menyelesaikan tugas secara inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan harus lebih berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas diri terhadap pekerjaan atau tugas yang diterima.

3. Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini adalah waktu penelitian yang relatif singkat dan masih sedikit variabel yang diuji. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengaji variabel-variabel lainnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta menambah kajian baik secara fokus maupun lokus sehingga untuk hasil penelitian selanjutnya diharapkan akan jauh lebih baik dari penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

Banni, Maslan. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur

Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit JP. Books. Surabaya.

Gibson, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunagera, A. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosada.

Putra, Gede Prawira Utama & Made Subudi. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. E-Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 7, Juli 2013

Rivai, V. & Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo

Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Index.

Robbins, Stephen P. (2007). Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo Robert, Kreitner dan Angelo Kinivki. (2014). Perilaku Organisasi: Organizational

Behavior. Edisi 9. Jakarta:
Salemba Empat.

Uno, Hamzah B. (2009). Teori
Motivasi dan
Pengukurannya (Analisis
di Bidang Pendidikan).
Jakarta: Bumi Aksara.