

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KARTASURA

Noviana Puspitasari, Fathya Laluna

Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kartasura, latar belakang dari penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran pegawai sebagai sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, serta adanya fenomena rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja di lingkungan kantor tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kartasura yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik saturation sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa sebesar 43,3% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meraih tujuan organisasi maupun perusahaan, perencanaan yang baik sangatlah penting. Perencanaan organisasi menekankan pentingnya sumber daya manusia, terutama pegawai yang menjalankan operasional dan merealisasikan rencana kerja. Sumber daya manusia berperan penting dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang menguntungkan dan bermanfaat bagi masyarakat. Kinerja organisasi sering dinilai melalui hasil kerja individu maupun kelompok. Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah tingkat disiplin pegawai. Kedisiplinan ini dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan. Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi, baik dalam hal pencarian keuntungan maupun tujuan lainnya, selama periode waktu tertentu (Saputra & Wahyuni, 2023). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan

mengelola sumber daya manusia yang efektif agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Gibson (2002), Dalam memengaruhi kinerja pegawai, terdapat tiga faktor utama, yakni individu, organisasi, dan psikologi. Karakteristik pribadi termasuk dalam faktor individu, sedangkan faktor organisasi mencakup struktur serta lingkungan internal organisasi. Faktor psikologi meliputi aspek mental dan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa faktor internal organisasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Faktor ini terdiri dari dua kategori: faktor bawaan dan faktor yang diperoleh. Faktor bawaan mencakup bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan pegawai. Sementara itu, faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai akan lebih tinggi jika faktor-faktor internal tersebut berada pada tingkat yang tinggi, dan sebaliknya, kinerja pegawai akan

lebih rendah jika faktor-faktor tersebut berada pada tingkat yang rendah. Selain itu, faktor lingkungan internal organisasi juga berperan penting. Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja, dan dukungan ini sangat mempengaruhi kinerja. Jika dukungan tersebut rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Kondisi eksternal organisasi juga merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi eksternal mencakup hal-hal, peristiwa, atau keadaan yang terjadi di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor eksternal ini bisa berupa perubahan ekonomi, kebijakan pemerintah, atau tren industri yang dapat berdampak langsung pada cara pegawai bekerja dan hasil yang mereka capai.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ketika tujuan perusahaan telah disampaikan dan diterima oleh bawahan, pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola bawahannya. Sebelum mengambil keputusan, seorang pemimpin sebaiknya mempertimbangkan pendapat dari para bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan atasan seorang pegawai dapat berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Menurut Fahmi (2013), kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan representasi dari hasil yang dicapai oleh para pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi.

Salah satu elemen paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, yaitu suatu dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri individu berupa keinginan, semangat, dan tenaga untuk bertindak. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan,

perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka mau dan rela mencurahkan semua energi dan pikiran mereka untuk pekerjaan. Namun, memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena keinginan, kebutuhan, dan harapan masing-masing pegawai berbeda. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami permasalahan ini dan menangani dengan baik agar perusahaan dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2022), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi di kalangan pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin dapat menjadikan disiplin kerja sebagai media untuk menyampaikan pesan dan membentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada. Dalam organisasi, disiplin merupakan elemen yang tidak dapat diabaikan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam suatu organisasi berperan penting dalam pencapaian tujuan (Sinambela et al., 2021). Disiplin kerja yang baik dapat menentukan kinerja yang optimal. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam hal-hal seperti datang dan pulang tepat waktu, mematuhi tata tertib yang berlaku, serta menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai. Hal ini menjadi dasar untuk membangun etos kerja yang positif dalam diri pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kedisiplinan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Desriliani & Abaharis (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di lingkungan organisasi.

Pegawai berperan besar dalam operasional organisasi, khususnya saat berinteraksi langsung dengan masyarakat melalui layanan yang diberikan. Untuk

mendukung pelaksanaan tugas organisasi dan mencapai semua rencana yang telah ditetapkan, sangat penting untuk memiliki indikator yang jelas guna mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Indikator kinerja berfungsi sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan sejauh mana tujuan atau sasaran telah tercapai. Dengan demikian, indikator kinerja perlu diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan kebijakan dalam program pemerintahan.

Tanpa adanya indikator tersebut, akan sulit untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu pemerintah. Indikator kinerja juga memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa berhasil atau tidaknya suatu organisasi di masa depan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mempertimbangkan beberapa elemen penting yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Elemen-elemen tersebut meliputi keterampilan dan keahlian pegawai, disiplin kerja, penempatan yang tepat, serta perhatian terhadap kebutuhan fisik dan psikis pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kecamatan merupakan unit administratif yang bertindak sebagai perpanjangan tangan pemerintahan tingkat kabupaten atau kota. Kepala kecamatan, yang disebut camat, diangkat dari kalangan pegawai negeri sipil oleh bupati atau wali kota setempat dan bertanggung jawab langsung kepada bupati atau wali kota melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Kantor Kecamatan Kartasura merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Sukoharjo yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Instansi ini memiliki tanggung jawab untuk menyediakan pelayanan dan dukungan yang diperlukan oleh pemerintah. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, para pegawai diharapkan untuk berusaha semaksimal mungkin dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai di Kecamatan Kartasura perlu memiliki komitmen tinggi terhadap pelayanan publik serta kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang mungkin muncul. Dengan demikian, kinerja

pegawai yang baik akan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat, serta mendukung pencapaian tujuan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kantor Kecamatan Kartasura memiliki sejumlah pegawai, Namun, masih ditemukan sejumlah pegawai yang kurang menunjukkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa pegawai sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, tidak sedikit pegawai yang tidak berada di tempat selama jam kerja berlangsung, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang efektif dan efisien. Kinerja merupakan cerminan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Kartasura secara berkelanjutan melaksanakan pembinaan serta pengembangan pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KAJIAN TEORI

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rudi et al. (2020), gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengelola elemen-elemen penting dalam organisasi serta bagaimana ia menerapkannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kemampuan para pegawai dapat dikatakan memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Sementara itu, menurut Sunarsi (2019), gaya kepemimpinan mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya serta dapat diandalkan. Gaya kepemimpinan juga mencakup sikap, strategi, dan karakter pemimpin dalam memengaruhi dan mendorong kinerja pegawai secara optimal.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki indikator indikator yakni (Lestari & Soesatyo, 2019)

- 1) Kemampuan dalam Mengambil Keputusan Kemampuan mengambil keputusan merupakan proses sistematis dalam menentukan pilihan terbaik berdasarkan analisis terhadap berbagai alternatif tindakan yang tersedia.
- 2) Kemampuan dalam Memberikan Motivasi Kemampuan memotivasi merujuk pada

keterampilan untuk mendorong dan menginspirasi orang lain agar bersedia mengerahkan kemampuan, energi, dan waktu mereka guna mencapai tujuan bersama.

3) Kemampuan dalam Berkomunikasi Kemampuan komunikasi adalah keterampilan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan efektif, baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung, guna memastikan pesan diterima dan dipahami dengan benar.

4) Kemampuan mengendalikan Mampu mempengaruhi orang lain dengan bijaksana dan efektif melalui otoritas kepemimpinan, termasuk memberi arahan dengan tegas agar tujuan dan tugas dapat tercapai.

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Farisi et al. (2020), motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh ketulusan, kesenangan, dan kesungguhan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Berbagai teori mengenai motivasi telah dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Maslow (dalam Robbins, 2015) yang mengemukakan bahwa setiap individu memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, 10 dan aktualisasi diri. Selanjutnya, Olivia (2015) menyatakan bahwa dalam konteks psikologi kerja, motivasi kerja merupakan factor pendorong utama semangat kerja seseorang. Tingkat motivasi kerja ini memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau pencapaian kinerja tenaga kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk motivasi yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yaitu :

1) Balas jasa merupakan segala bentuk kompensasi, baik berupa uang, barang, maupun layanan, yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi.

2) Kondisi kerja mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis tempat pegawai menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja dan efektivitas pegawai.

3) Fasilitas kerja mencakup segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dan dapat digunakan oleh pegawai untuk

mendukung kelancaran dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

4) Prestasi kerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan pelaksanaan tugasnya. Setiap individu memiliki standar pencapaian yang berbeda, tergantung pada kemampuan dan tanggung jawab yang diemban.

5) Pengakuan dari atasan, Pengakuan merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh atasan atas usaha dan pencapaian kerja pegawai, yang dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya.

6) Pekerjaan itu sendiri, Aspek ini merujuk pada kepuasan yang diperoleh pegawai dari sifat dan tantangan pekerjaan yang dijalani. Pekerjaan yang bermakna dan memberikan rasa pencapaian dapat menjadi sumber motivasi tersendiri, serta dapat menginspirasi rekan kerja lainnya.

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Poltak (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas secara konsisten dan tekun serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran. Sedangkan menurut Rivai (2015), disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati di mana setiap pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tunduk pada ketentuan yang ada.

Sementara itu, Sutrisno (2016) menjelaskan disiplin pegawai sebagai perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku, mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang taat pada peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

b. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak petunjuk yang mempengaruhi tingkat disiplin pekerja disuatu perusahaan (Hamdayani et al.,2022) diantaranya :

1) Tujuan dan kapasitas

Disiplin yang efektif tergantung pada keselarasan antara tujuan yang jelas dan sesuai dengan kapasitas perwakilan. Sasaran kerja harus sesuai dengan kemampuan masing masing perwakilan, mendorong konsentrasi dan

dedikasi dalam melaksanakannya.

2) Keadilan

Mengakui keadilan merupakan faktor penting dalam menciptakan disiplin yang mewakili, karena manusia cenderung merasa penting dan perlu diperlakukan secara adil seperti orang lain.

3) Sanksi hukuman

Penggunaan sanksi disiplin memainkan peran penting dalam menjaga disiplin yang baik. Sanksi yang tegas membuat pekerja lebih teliti dalam menaati kode etik asosiasi, sehingga berdampak pada sikap dan perilaku kedisiplinan.

4) Ketegasan

Sikap tegas dan Tindakan tegas dari pemimpin mempengaruhi tingkat disiplin diantara pekerja asosiasi. Kepemimpinan harus berani menegakkan ketegasan untuk menangani setiap perwakilan yang melanggar disiplin sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Hadju dan Adam (2019) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pelaksanaan tugas atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut Lestari dan Soesatyo (2019), kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Rudi et al. (2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam memenuhi kewajiban berdasarkan komitmen yang telah disepakati. Secara keseluruhan, kinerja menggambarkan kemampuan individu untuk memproduksi barang atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun factor manajemen juga berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Mengenai indikator kinerja pegawai, ada beberapa indikator kinerja pegawai (Zul Fahmi & Wardani, 2023), yaitu :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja yakni hasil kerja seseorang guna melakukan kewajibannya, berdasarkan ketrampilan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki.

2) Tanggung jawab

Kapasitas yang dimiliki seseorang untuk

menuntaskan tugas yang diberikan gunanya melalui tepat waktu serta mengerjakan dengan sebaik baiknya. Mereka juga harus bersedia mengambil resiko dengan pilihan dan perilaku mereka.

3) Kerjasama

Kemampuan seseorang untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau proyek dengan cara mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4) kepemimpinan

kemampuan seseorang dalam berpikir tentang sesuatu hal yang baru atau dapat menyelesaikan suatu pemecah masalah

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

kantor Kecamatan Kartasura

H2 : diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan

Kartasura.

H3 : diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor

Kecamatan Kartasura

Rumus regresi yang digunakan adalah

sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

b1-b3 : koefisien regresi

X1 : gaya kepemimpinan

X2 : motivasi

X3 : disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	2,237	2,856	0,783	0,439	
Gaya kepemimpinan	-0,048	0,200	-0,043	-0,240	0,812
Motivasi	0,431	0,139	0,572	3,102	0,004
Disiplin kerja	0,242	0,209	0,207	1,155	0,257

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan persamaan regresi yang terdapat padakolom *Unstandardized Coefficients* dengan hasil $Y = 2,237 - 0,048X_1 + 0,431X_2 + 0,242X_3$

Interpretasi

1. Nilai konstanta sebesar 2,237 menunjukkan apabila variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai masih bernilai positif sebesar 2,237.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar -0,048. Menunjukkan bahwa nilai regresi gaya kepemimpinan bernilai negatif / berlawanan dengan nilai sebesar -0,048. Artinya setiap ada peningkatan 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,048 satuan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,431. Menunjukkan bahwa nilai regresi motivasi bernilai positif. Artinya setiap ada peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,431 satuan.
4. koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,242. Menunjukkan bahwa nilai regresi disiplin kerja bernilai positif. Artinya setiap ada peningkatan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,242 satuan.

HASIL PENELITIAN

Terlihat pada indikator dalam gaya kepemimpinan seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan. Artinya setiap kantor memiliki peraturan dan cara kerja yang jelas serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pemimpin. Sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu pegawai sadar akan tugasnya masing masing sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain tujuan dan kapasitas, keadilan, sanksi hukuman, serta ketegasan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, seperti kedisiplinan dalam datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai ketentuan instansi, dan menaati peraturan yang berlaku,

kinerja pegawai akan meningkat sehingga target instansi dapat tercapai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka hasil kinerjanya juga cenderung meningkat, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja di sebuah instansi. Jadi hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kartasura.

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.

Saran yang dapat peneliti berikan kepada Kantor Kecamatan Kartasura yaitu terus meningkatkan kinerja pegawai dan mengembangkan gaya kepemimpinan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan potensi pegawai. Memperkuat peraturan disiplin kerja untuk membantu pegawai agar lebih memahami dan konsisten dalam menerapkan disiplin kerja pada pekerjaan sehari-hari. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah dan mengembangkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu, perluasan objek penelitian juga diharapkan dapat dilakukan agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan bermakna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani-IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4(1), 11–22.

- Desriliyani, W., & Abaharis, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Kedisiplinan dalam Bekerja*. Jakarta: Penerbit Manajemen Kinerja.
- Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, I., & Soesatyo, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1), 23 – 31.
- Olivia, R. (2015). *Psikologi Kerja dan Motivasi Pegawai*. Jakarta: Penerbit Psikologi Industri.
- Putri, I. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan, H. (2009). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zul Fahmi, & Wardani, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 78-90.