

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)**

Esty Puji Cahyaningsari<sup>1)</sup>, Yuliati<sup>2)</sup>  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara**  
sariwinong@gmail.com<sup>1)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. The population in this study is Employees at the Gajahmungkur District Office. Sampling was carried out using the Saturated Sampling method, which was a sample of 68 respondents. The types of data used are primary and secondary data. This study uses a questionnaire in its data collection. The test techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, and heterokedasticity tests. The hypothesis test in this study uses a partial test (t test), a simultaneous test (F test), and a determination coefficient test (R Square) using the SPSS version 23 application. The results of this study show that Leadership has no effect on Employee Performance which is obtained by a figure of  $-1,250 < t_{table} 1.66901$  and a significance value of  $0.216 > 0.05$ . Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance obtained from  $2.209 > t_{table} 1.66901$  and a significance value of  $0.031 < 0.05$ . Work Discipline had a significant effect on Employee Performance obtained from  $4.461 > t_{table} 1.66901$  and a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Leadership, Motivation and Work Discipline had a simultaneous and significant effect on Employee Performance at the Gajahmungkur District Office which was obtained with a calculation of  $14.572 > 2.75$ , while the significance value is  $0.001 < 0.05$ .*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi keberlangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumadyet al., 2021). Untuk mendorong kinerja karyawan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi (Firman, 2017). Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, Firman & Hamzah, 2022).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Penilaian Kinerja Pegawai berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi masing-masing unit kerja, dan Penilaian perilaku kerja yang dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Sehingga hasil dari penilaian Kinerja Pegawai bisa dilihat dari nilai gabungan dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan perbandingan 60% dan 40%.

**Tabel 1. Research Gap**

No	Variabel	Peneliti	Judul	Hasil
1	Kepemimpinan (X1) > Kinerja Pegawai (Y)	Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan <b>berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
		Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021)	Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja	Kepemimpinan <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
		Irnin Miladdyan Airyq, Aida Vitayala Sjafrri Hubeis, Anggraini Sukmawati (2023)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	Kepemimpinan <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
2	Motivasi (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	Putri Novrita (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi <b>berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
		Mawar Khairunnisa dan Yupiter Gulo (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
3	Disiplin Kerja (X3) > Kinerja Pegawai (Y)	Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja <b>berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai
		Syafruddin Kitta, Nurhaeda dan Muhammad Idris (2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja Pegawai

Kecamatan Gajahmungkur merupakan salah satu kecamatan di Kota Semarang. Kecamatan Gajahmungkur berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi dan meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai. Menurut Camat Gajahmungkur, masalah yang dihadapi oleh Kecamatan Gajahmungkur adalah menurunnya kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai salah satunya adalah tingkat disiplin pegawai Kecamatan Gajahmungkur. Data tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan yang terlambat dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2023.

**Tabel 2. Data Karyawan yang Terlambat Hadir Periode Januari sampai Desember 2023**

No	Bulan	Terlambat	Prosentase
1	Januari	29	43%
2	Februari	29	43%
3	Maret	27	40%
4	April	30	44%
5	Mei	28	41%
6	Juni	25	37%
7	Juli	37	54%
8	Agustus	27	40%
9	September	22	32%

No	Bulan	Terlambat	Prosentase
10	Oktober	37	54%
11	November	33	49%
12	Desember	31	46%
	Rata-rata	29,58	44%

Sumber : Kecamatan Gajahmungkur

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat hadir di Kecamatan Gajahmungkur. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa kurangnya disiplin dari para pegawai tersebut sehingga berakibat kinerja yang tidak optimal. Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Peningkatan kinerja yang baik harus diimbangi dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting dalam mencapai visi yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan pada riset gap dan fenomena gab yang diuraikan diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)”.

## 2. METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

#### Kinerja Pegawai (Y)

Prabu Mangkunegara (2010), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2010) yaitu kualitas kerja, kauntitas kerja, tanggung jawab dan sikap karyawan.

#### Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok Samsul Arifin (2019). Indikator kepemimpinan menurut Samsul Arifin (2019) diantaranya kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

#### Motivasi (X2)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hafidzi dkk (2019 :52). Indikatornya yaitu kebutuhan Fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

#### Disiplin Kerja (X3)

Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, dengan indikator sebagai berikut mematuhi semua peraturan Perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan, tingkat absen.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi adalah Pegawai ASN di Kecamatan Gajahmungkur yang berjumlah 68.

## Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiono, 2018), yang menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah Teknik penentuan penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. “Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 atau 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagi kepada seluruh pegawai ASN di Kecamatan Gajahmungkur sebanyak 68 pegawai atau 68 kuesioner.

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapat langsung dari pegawai ASN di Kecamatan Gajahmungkur dengan menyebarkan kuesioner yang menanyakan tentang Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner. Metode wawancara dan kuesioner merupakan suatu cara mengumpulkan data melalui wawancara dan mengajukan kuesioner kepada karyawan yang terlibat dalam penelitian. Metode ini dipilih karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

## Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang dapat dengan mudah dibaca serta dipahami. Suatu penelitian membutuhkan analisis data dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terkait.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,21015758	
Most Extreme Differences	Absolute	,108	
	Positive	,097	
	Negative	-,108	
Test Statistic		,108	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,047	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,048	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,042
		Upper Bound	,053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sign (2-tailed) yaitu 0,053. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 maka data terdistribusi normal. Dalam hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,756	1,322
	Motivasi	,662	1,511
	Disiplin Kerja	,689	1,451

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari hasil tabel 4 Variabel Kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,756 dan nilai VIF sebesar 1,322. Variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,662 dan nilai VIF sebesar 1,511. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,689 dan nilai VIF sebesar 1,451. Maka dapat diketahui bahwa semua variable independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak ada indikasi terjadinya multikolinearitas dan tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.732	1.029		-.711	.479
Kepemimpinan	-.040	.042	-.130	-.958	.342
Motivasi	.058	.049	.173	1.198	.235
Disiplin_Kerja	.093	.056	.233	1.667	.100

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa untuk semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak ada gejala heterokedastisitas.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.493	1.754		4.273	<,001
Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 maka persamaan regresi pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,493 + (-0,088X_1) + 0,183X_2 + 0,449X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7,493 menjelaskan apabila Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dianggap sama dengan nol maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 7,493.
2. Nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar - 0,088. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan koefisien regresi bernilai - 0,088 atau sebesar -0,088%.
3. Nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,183. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan koefisien regresi bernilai 0,183 atau sebesar 0,183%.
4. Nilai koefisien  $\beta_3$  sebesar 0,449. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan koefisien regresi bernilai 0,449 atau sebesar 0,449%.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Dalam penilaian ini, t tabel adalah (N-K) di mana N = 68 dan K = 4 maka (N-K=64) jadi t tabel sebesar 1,66901. Hasil uji t disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.493	1.754		4.273	<.001
Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung} -1,250 < t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,216 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung} 2,209 > t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Nilai  $t_{hitung} 4,461 > t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang memiliki signifikansi sebesar 0.05. Uji ini dapat dilakukan dengan alat bantu program komputer yaitu SPSS. Dalam penelitian ini  $F_{tabel}$  adalah  $N_2 = (N-k)$  di mana N = 68 dan k = 4 maka (N-k = 64) dan  $N_1 = (k-1)$  di mana (4-1) = 3, jadi  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Hasil uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.318	3	25.773	14.572	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	113.197	64	1.769		
	Total	190.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dalam hasil uji statistik F pada tabel 8 dengan  $F_{hitung}$  sebesar 14,572 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi di bawah 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 2,75$  yang dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Koefisien Determinasi atau $R^2$

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji R Square yang ditampilkan pada tabel 9 :

**Tabel 9. Hasil Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.378	1.330

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,378. Hal ini berarti hanya 37,8% variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung  $-1,250 < t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,216 > 0,05$  yang berarti hipotesis pertama ditolak atau variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irnin Miladdyan Airyq, Aida Vitayala Sjafrri Hubeis, Anggraini Sukmawati (2023) dan Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung  $2,209 > t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung  $4,461 > t_{tabel} 1,66901$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat dan Badaruddin (2021) dan Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian statistik F menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar  $14,572$  dengan nilai signifikansi  $0,001$ . Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi di bawah  $5\%$  ( $\alpha=0,05$ ) dan Fhitung  $14,572 > F_{tabel} 2,75$ .

## **4. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pada Kinerja Pegawai di ODP Kecamatan Gajahmungkur. OPD Kecamatan Gajahmungkur diharapkan memperhatikan variabel Kepemimpinan karena jika pemimpin dapat melakukan koordinasi dan membuat perencanaan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai di ODP Kecamatan Gajahmungkur, sehingga semakin banyak motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai di ODP Kecamatan Gajahmungkur.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai di ODP Kecamatan Gajahmungkur, Sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan target atau terkadang lebih cepat selesai dari waktu yang ditentukan.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada di ODP Kecamatan Gajahmungkur. Kantor Kecamatan Gajahmungkur diharapkan tetap mempertahankan memberikan Motivasi dan menerapkan Disiplin Kerja terhadap para Pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, agar pegawai di ODP Kecamatan Gajahmungkur semakin termotivasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 53.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). The Influence of Leadership, Work Motivation, Organizational Culture and School Climate on The Performance of Public Elementary School Teachers in Tinambung District, Polewali Mandar Regency. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 11(2).

- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.