PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KARANGANYAR

Nurul Fatimah*¹

Asih Handayani²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta

*e-mail: fatimahnurul2211@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 25.0, untuk menganalisis data. Sampel penelitian ini adalah 42 pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan R². Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance at the Karanganyar Regional Secretariat General Section Office. The research method used is a quantitative method, using SPSS 25.0, to analyze the data. The sample for this research was 42 employees of the General Section Office of the Karanganyar Regional Secretariat using a saturated sampling technique or known as a census technique where all members of the population were sampled. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, t test, F test and R². The results of this research show that the leadership and work motivation variables have no significant effect on employee performance at the Karanganyar Regional Secretariat General Section Office, work discipline has a significant effect on employee performance at the Karanganyar Regional Secretariat General Section Office.

Keywords: leadership, motivation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan sangat diperhatikan terutama dalam hal untuk menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai faktor utama dalam keberlangsungan kegiatan untuk memajukan suatu organisasi, jadi berjalan atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir, 2015).

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil pencapaian pegawai karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2014). Kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja yang nyata menjadikan instansi bisa melaksanakan tata aturan instansi yang bersih. Kinerja pegawai pada umumnya dapat disebut juga sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian pegawai dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Dan berdasarkan pencapaian atas tercapainya suatu kebijakan dalam merealisasikan sasaran, visi dan misi yang dituangkan dalam pencapaian suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandari, 2018 : 95).

Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar merupakan instansi pemerintahan yang dipimpin oleh sekretaris daerah. Sekretaris daerah memiliki tugas membantu bupati dalam penyusunan disetiap unsur kebijakan dan mengkoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas

perangkat daerah serta pelayanan administrasi. Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar merupakan salah satu bagian dari susunan organisasi yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar yang dipimpin oleh kepala bagian umum. Kepala bagian umum berada di bawah dan bertanggung jawab kepada administrasi umum. Kepala bagian umum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pemantauan dan evaluasi dibidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, keuangan rumah tangga dan perlengkapan. Di instansi inilah semestinya para pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar harus memiliki kinerja yang baik dan bekerja dengan optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dari atasan dalam memimpin suatu instansi. Menurut Soekarso (2015: 60), Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan yang memengaruhi perilaku anggota dan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan secara bersama. Kepemimpinan adalah suatu hal yang memengaruhi orang lain, pegawai atau bawahan untuk mencapai tujuan sesuai keinginan pimpinan. Pemimpin yang efektif dalam menggunakan kepemimpinannya terlebih dahulu memahami sifat individu setiap pegawainya, memahami kekuatan dan kelemahan, dan mampu memahami dalam menggunakan kekuatan pegawainya untuk mengimbangi kelemahan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Hidayat dan Badaruddin (2021), Amalia dan Rudiansyah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berdasarkan penelitian terdahulu dari Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan caranya sendiri, hal ini diperlukan untuk membina pegawai dan menggerakkan para pegawai untuk mempererat hubungan dalam organisasi dan menciptakan hasil yang maksimal. Pemimpin seharusnya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016: 100), "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Dengan kata lain bahwa motivasi merupakan hal positif yang menggugah diri seseorang sehingga terdorong untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya dan Fernos (2023), Anita, Jauhari dan Saptaria (2022), Maharani, Tanjung dan Pasaribu (2022), Rahayu, Hidayat dan Badaruddin (2021), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Handayani, Sarwono dan Suhartono (2020), Kuswanti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berdasarkan penelitian terdahulu dari Audina dan Aswan (2023), Choiriyah, Djazuli, Indah, Anggraini dan Ulfa (2021), Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Suatu instansi jika menerapkan kedisiplinan maka akan terpelihara tata tertib yang dibuat dan kelancaran dalam menjalankan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Rosalina dan Wati (2020) disiplin kerja adalah suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Sutrisno (2016: 87), "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Aswan (2023), Tsuraya dan Fernos (2023), Anita, Jauhari dan Saptaria (2022), Rahayu, Hidayat dan Badaruddin (2021), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Amalia dan Rudiansyah (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berdasarkan penelitian terdahulu dari Maharani, Tanjung dan Pasaribu (2022), Choiriyah, Djazuli, Indah, Anggraini dan Ulfa (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data kuisioner, observasi, dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuisioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuisioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

Uji validitas variabel kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

Item Kuisioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator variabel kepemimpinan dari item kuisioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi ρ -value $0,000 < 0,05$, maka semua item kuisioner variabel kepemimpinan adalah valid.

Uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Item Kuisioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator variabel motivasi kerja dari item kuisioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi ρ -value $0,000 < 0,05$, maka semua item kuisioner variabel motivasi kerja adalah valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Kuisioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------	----------	------------

X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator variabel disiplin kerja dari item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi p -value $0,000 < 0,05$, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja adalah valid.

Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator variabel kinerja pegawai dari item kuesioner Y.1 sampai dengan Y.10 diperoleh nilai signifikansi p -value $0,000 < 0,05$, maka semua item kuesioner variabel kinerja pegawai adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama. Kriteria pengujian pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Cronbach's Alpha*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,830	6	Reliabel
Motivasi kerja	0,852	5	Reliabel
Disiplin kerja	0,836	5	Reliabel
Kinerja pegawai	0,905	10	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance value* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,375	2,666
Motivasi Kerja	0,266	3,754
Disiplin Kerja	0,409	2,445

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas yang berarti bahwa model regresi lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingginya korelasi antar residual. Residual acak atau random terjadi ketika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi. Uji autokorelasi ini menggunakan *Runs Test* dengan *p-value* $< 0,05$, maka terjadi autokorelasi antar residual, sebaliknya apabila *p-value* $\geq 0,05$, maka tidak terjadi autokorelasi antar residual. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,05986
Cases < Test Value	17
Cases $\geq$ Test Value	25
Total Cases	42
Number of Runs	17
Z	-1,213
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,225

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*, apabila *p-value* $\geq 0,05$, maka antar varian dari residual tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel bebas	T	Sig
Kepemimpinan	0,752	0,457
Motivasi kerja	-0,620	0,539
Disiplin kerja	-0,199	0,843

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *p-value* (signifikan) dari variabel kepemimpinan (X1) = 0,457, motivasi kerja (X2) = 0,539, dan disiplin kerja (X3) = 0,843 $\geq$ 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov test*, jika *p-value* $\geq$ 0,05, maka residual terdistribusi normal, begitu juga sebaliknya jika *p-value* $<$ 0,05, maka residual tidak terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,17383292	
Most Extreme Differences	Absolute	0,199	
	Positive	0,108	
	Negative	-0,199	
Test Statistic		0,199	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,061 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,055
		Upper Bound	0,067

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,061 $\geq$ 0,05 yang artinya data yang diolah merupakan data yang dinyatakan berdistribusi normal, sehingga lolos uji normalitas.

Hasil Analisis Data

Tabel 9. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	40,4
Perempuan	25	59,6

Jumlah	42	100
--------	----	-----

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (40,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (59,6%).

Tabel 10. Deskripsi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-30 tahun	5	12
31-40 tahun	11	26,1
41-50 tahun	16	38
>50 tahun	10	23,9
Jumlah	42	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (12%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (26,1%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang (38%) dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (23,9%).

Tabel 11. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	19	45,2
D3	2	4,8
S1	16	38
S2	5	12
Jumlah	42	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 19 orang (45,2%), responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (4,8%), responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 16 orang (38%) dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (12%).

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 12. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu mengambil keputusan secara obyektif	4,88	Sangat baik
2	Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar selalu memotivasi para pegawainya untuk selalu rajin dan giat dalam bekerja	4,95	Sangat baik
3	Pemimpin Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawainya	4,88	Sangat baik

4	Pemimpin Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu mengajak para pegawainya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	4,90	Sangat baik
5	Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi	4,88	Sangat baik
6	Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu menyikapi dengan bijak jika terjadi hal yang tidak diinginkan	4,93	Sangat baik
RATA-RATA		4,91	Sangat baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,91. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat baik kepemimpinan di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, dimana indikator kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Nilai rata-rata tertinggi 4,95 pada indikator kemampuan memotivasi yaitu pada item kuesioner "Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar selalu memotivasi para pegawainya untuk selalu rajin dan giat dalam bekerja". Nilai rata-rata terendah 4,88 pada indikator kemampuan mengambil keputusan yaitu pada item kuesioner "Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu mengambil keputusan secara obyektif" dan pada indikator kemampuan komunikasi yaitu pada item kuesioner "Pemimpin Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawainya" serta pada indikator tanggung jawab yaitu pada item kuesioner "Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi".

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel motivasi kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Saya selalu fokus untuk mencapai target	4,69	Sangat tinggi
2	Saya memiliki keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	4,86	Sangat tinggi
3	Saya akan datang lebih cepat jika ada pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian segera	4,74	Sangat tinggi
4	Bekerja dengan maksimal merupakan kewajiban saya sebagai pegawai	4,88	Sangat tinggi
5	Saya berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan workshop yang diadakan instansi	4,69	Sangat tinggi
RATA-RATA		4,77	Sangat tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,77. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sangat tinggi motivasi kerja pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, dimana indikator motivasi kerja yaitu daya pendorong atau naluri, kemauan, kerelaan, kewajiban dan keterampilan. Nilai rata-rata tertinggi 4,88 pada indikator kewajiban yaitu pada item kuesioner “Bekerja dengan maksimal merupakan kewajiban saya sebagai pegawai”. Nilai rata-rata terendah 4,69 pada indikator daya pendorong atau naluri yaitu pada item kuesioner “Saya selalu fokus untuk mencapai target” dan pada indikator keterampilan yaitu pada item kuesioner “Saya berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan workshop yang diadakan instansi”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Saya tiba di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar sebelum jam kerja akan dimulai	4,67	Sangat baik
2	Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang telah diberikan	4,29	Sangat baik
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	4,79	Sangat baik
4	Saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya	4,81	Sangat baik
5	Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	4,90	Sangat baik
RATA-RATA		4,69	Sangat baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X3) diperoleh rata-rata sebesar 4,69. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sangat baik disiplin kerja pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, dimana indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, kesadaran bekerja, tanggung jawab dan ketaatan. Nilai rata-rata tertinggi 4,90 pada indikator ketaatan yaitu pada item kuesioner “Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan”. Nilai rata-rata terendah 4,29 pada indikator kesadaran bekerja yaitu pada item kuesioner “Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang telah diberikan”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh pertimbangan dan ketelitian	4,74	Sangat tinggi
2	Saya menguasai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4,67	Sangat tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan	4,19	Tinggi

4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4,31	Sangat tinggi
5	Pekerjaan yang saya tangani selalu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan	4,62	Sangat tinggi
6	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	4,62	Sangat tinggi
7	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan	4,19	Tinggi
8	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor membuat saya bekerja lebih baik	4,71	Sangat tinggi
9	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	4,86	Sangat tinggi
10	Saya selalu bersikap hormat dan mematuhi perintah pimpinan ketika diberikan tanggung jawab	4,81	Sangat tinggi
RATA-RATA		4,57	Sangat tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,57. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat tinggi kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, dimana indikator variabel kinerja pegawai yaitu kualitas kerja (ketelitian, keterampilan, keberhasilan), kuantitas kerja (output dan kecepatan), kendala kerja (kesesuaian instruksi dan Inisiatif), sikap kerja (sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap rekan kerja dan sikap terhadap pimpinan). Nilai rata-rata tertinggi 4,86 pada indikator sikap kerja yaitu pada item kuesioner “Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Nilai rata-rata terendah 4,19 pada indikator kuantitas kerja yaitu pada item kuesioner “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan,” dan pada indikator inisiatif yaitu pada item kuesioner “Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan”.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,739	7,947		0,596	0,555
Kepemimpinan	0,166	0,422	0,059	0,394	0,696

Motivasi Kerja	0,492	0,374	0,235	1,318	0,196
Disiplin Kerja	1,038	0,256	0,584	4,056	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 16 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,739 + 0,166 X_1 + 0,492 X_2 + 1,038 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut;

a = 4,739 (positif), artinya jika variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) konstan maka kinerja pegawai (Y) adalah positif.

b1 = 0,166 (pengaruh positif) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika kepemimpinan (X1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) konstan/tetap.

b2= 0,492 (pengaruh positif) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi kerja (X2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X3) konstan/tetap.

b3= 1,038 (pengaruh positif) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika disiplin kerja (X3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) konstan/tetap.

Berdasarkan atribut kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) bila dilihat dari hasil regresi linier berganda, mempunyai koefisien bernilai positif, ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, sehingga variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sehingga dapat dikatakan variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar

Hasil Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,394	0,696	Tidak signifikan
Motivasi kerja	1,318	0,196	Tidak signifikan
Disiplin kerja	4,056	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 17 diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel kepemimpinan diperoleh *p-value* sebesar $0,696 > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar tidak terbukti keberadaannya.
- 2) Hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,196 > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar tidak terbukti keberadaannya.

- 3) Hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar terbukti keberadaannya.

Hasil Uji F

Uji F merupakan uji ketepatan model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji F

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	406,824	3	135,608	26,597	0,000 ^b
Residual	193,748	38	5,099		
Total	600,571	41			

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 18 diatas menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F hitung 26,597 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar. Hasil dari koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 ^a	0,677	0,652	2,258

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,652. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar sebesar 65,2 %. Sisanya $(100\% - 65,2\%) = 34,82\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, hipotesis 1 tidak terbukti. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, hipotesis 2 tidak terbukti. Disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar, hipotesis 3 terbukti.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar
 - a. Diharapkan untuk para pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar hendaknya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu.
 - b. Diharapkan pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar hendaknya selalu menjaga ketaatan dalam bekerja.
 - c. Pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar diharapkan terus menjaga dan meningkatkan kedisiplinan yang baik agar meningkatkan kualitas kinerja pegawai maupun instansi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini mampu menjadikan referensi dan dapat meningkatkan hasil penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi dan lain-lain, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., dan Rudiansyah, M. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin". *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 2, September, hlm. 94-102.
- Audina, S., dan Aswan, K. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat". *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. Vol. 2, No. 2, Juni, hlm. 01-23.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., dan Ulfa, F.A. 2021. "The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra". *International Journal of Business, Management and Economics*. Vol. 2, No. 1, February, hlm. 1-16.
- Dewi, S.A., dan Trihudiyatmanto, M. 2020. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)". *Journal of Economic, Business and Engineering*. Vol. 2, No. 1, Oktober, hlm. 113-122.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayani, A., Sarwono, A. E., dan Suhartono, E. 2020. "Effect of Work Motivation on The Performance of State Civil Services whit Organizational Citizenship Behaviors as an Intervening Variables". *Enrichment: Journal of Management*. Vol. 11, No. 1, November, hlm. 177-182.
- Kuswanti, Y. 2020. "The Effect of Motivation on Employee Performance". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol. 3, No. 2, Mei, hlm. 995-1002.
- Maharani, A., Tanjung, H., dan Pasaribu, F. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 5, No. 1, Maret, hlm. 30-41.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marjaya, I., dan Pasaribu, F. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Maret, hlm. 129-147.
- Rahayu, I., Hidayat, M., dan Badaruddin, B. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat". *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. Vol. 1, No. 1, hlm. 78-85.
- Rosalina, M., dan Wati, L. N. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*. Vol. 10, No. 1, hlm. 18-32.
- Simamora, Bilson. 2014. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Soekarso, Iskandar Putong, 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Edisi Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*. Prenada Media. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Tsuraya, A. F., dan Fernos, J. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 2, Juni, hlm. 259-278.