

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN BAGIAN PEREKONOMIAN KOTA KEDIRI

Kezia Tirza Suprijono^{1*}, Sugiono², Dodi Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
keziatirza06@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, motivation, and discipline on employee performance in the Kediri City Government. Through quantitative correlational research and multiple regression analysis, data was collected through questionnaires distributed to respondents. Due to the small population size, respondents or research samples were selected using saturated sampling techniques, where all 32 employees of the Kediri City Government's economic department were used as research samples. The analysis results indicate that leadership style partially has a significant influence on employee performance, motivation partially has a significant influence on employee performance, and discipline partially has a significant influence on employee performance. Additionally, all three factors simultaneously influence employee performance. These findings imply that to improve employee performance, organizations must strengthen effective leadership, enhance motivation, and enforce consistent discipline.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kediri. Melalui penelitian kuantitatif korelasional dan analisis regresi berganda, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Dikarenakan minimnya jumlah populasi, maka responden atau sampel penelitian dipilih melalui teknik sampling jenuh, dimana seluruh pegawai pemerintah Kota Kediri bagian perekonomian sejumlah 32 orang dijadikan sampel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dan secara simultan ketiganya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperkuat kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi, dan menegakkan disiplin yang konsisten.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Human resource punya peran utama dalam organisasi. SDM berperan dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi agar mampu beradaptasi dengan tuntutan masyarakat serta dinamika zaman. Kinerja SDM yang optimal menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi, baik itu dalam sektor *profit-oriented* maupun *non-profit-oriented*. Kinerja pegawai yang baik dapat diketahui melalui hasil, kecepatan, dan kualitas penyelesaian tugas. Buyung mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah *output* yang didapatkan seorang individu dalam bekerja pada tenggat waktu periodik [1]. Apabila, organisasi menginginkan adanya keberlangsungan hidupnya, dibutuhkan SDM yang punya kinerja maksimal dan bisa beradaptasi dengan perubahan yang ada.

Sebuah penelitian menemukan bahwa aspek kepemimpinan dan kedisiplinan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja individu [2]. Perlu ditegaskan bahwa kepemimpinan efektif dapat menstimulus semangat para pegawai dalam bekerja. Gaya kepemimpinan positif, seperti kepemimpinan transformasional, mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih produktif [3]. Selain itu, kedisiplinan juga berperan vital untuk memastikan pekerjaan dilakukan sejalan atas standar dan waktu yang disepakati, dimana pada gilirannya dapat menjadikan hasil kerja dan kinerja organisasi meningkat. Bertumpu pada temuan penelitian memperlihatkan bahwasannya gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berdampak secara positif pada kinerja karyawan, baik itu secara individual ataupun simultan [2].

Namun demikian, untuk mewujudkan kinerja yang optimal, berbagai faktor internal maupun eksternal perlu diperhatikan. Beberapa di antaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan pengawasan [4]. Sebagai sebuah sampel, organisasi pemerintahan memiliki tanggung jawab besar dalam merancang,

mengkoordinasikan, dan mengimplementasikan kebijakan dengan tujuan tertentu untuk membantu mensejahterakan rakyat. Adapun dalam menjalankan tugasnya, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penentu kesuksesan pemerintah kota dalam mencapai tujuannya [5]. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat penting, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan yang berfokus pada pelayanan publik.

Penelitian Usman menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kedisiplinan, gaya kepemimpinan, punya pengaruh pada kinerja SDM [6]. Menurut Yudha, gaya kepemimpinan bukanlah bakat yang sudah ada secara alami, melainkan suatu hal yang dapat dipelajari dan dipraktikkan [7]. Muliawan mengatakan bahwasannya pada konteks organisasi, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang bersifat transformasional, misalnya, mampu memberikan inspirasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja dengan lebih efektif [8]. Hal tersebut berhubungan erat dengan kualitas kinerja yang dicapai oleh individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi dimensi yang bernilai penting untuk mengupayakan peningkatan kinerja SDM. Buyung, dalam bukunya menjelaskan tentang motivasi yang dianggapnya sebagai sebuah proses dengan menghitung arah, intensitas, dan ketekunan upaya seseorang untuk mencapai target tertentu [1]. Motivasi menurut Laksana [9] ialah power yang menjadikan seseorang rela mengasah kemampuan, tenaga, dan waktu demi menggapai impian organisasi. Adapun motivasi kerja berfungsi untuk mendorong karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Febriasari [10] mengungkapkan bahwa dimensi motivasi sangat diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja. Beberapa riset menunjukkan faktor psikologis, seperti potensi bawaan dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Sri Sinta, menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan dapat diperoleh dari berbagai faktor, termasuk faktor internal dan eksternal, yang mempengaruhi psikologis karyawan [11].

Di sisi lain, kedisiplinan juga menjadi aspek yang tak terpisahkan dari kinerja pegawai [12]. Maria Magdalena mengungkapkan bahwa disiplin adalah kewajiban setiap pegawai pada saat melaksanakan tanggung jawab akan tugas yang diembannya [13]. Penelitian Tanjung juga menunjukkan bahwa kedisiplinan ialah salah aspek utama dalam menciptakan kinerja optimal [14]. Kedisiplinan yang tinggi mendorong karyawan untuk turut bertanggungjawab akan tugas, sehingga hal ini akan dapat membantu upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kedisiplinan mampu memengaruhi kinerja seseorang secara total dan berdampak pada produktivitas organisasi [15]. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan membantu menghindari kesalahan yang dapat menghambat kelancaran operasional.

Bertemali pada konteks pemerintahan, kedisiplinan juga sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan publik dapat diberikan dengan baik yang mengacu pada standar yang telah ada. Sehingga, meningkatkan kedisiplinan pegawai ialah sebuah cara strategis yang dapat dilakukan untuk mengupayakan adanya kualitas kinerja yang baik di sektor publik [16]. Kedisiplinan ini akan meningkatkan etos kerja dan motivasi, serta membantu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempercepat tercapainya tujuan yang ditetapkan dalam waktu yang lebih efisien. Setiawan Jodi menerangkan bahwasannya kedisiplinan bernilai positif, dengan pengaruh signifikan dalam konteks peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai [17].

Tujuan utama penelitian ini ialah mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, serta kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kediri, khususnya pada bagian perekonomian. Penelitian ini sangat relevan mengingat tantangan yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memenuhi harapan masyarakat. Meningkatnya tuntutan masyarakat dan cepatnya perubahan lingkungan sosial dan ekonomi memerlukan respons cepat dari pemerintahan, yang bisa dicapai melalui adanya SDM dengan kinerja yang optimal. Adapun, tujuan penelitian ini juga untuk mengidentifikasi hal-hal yang masih berhubungan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai pemerintahan guna mewujudkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan program pembangunan ekonomi di Kota Kediri.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, perlu ditekankan bahwa meskipun masing-masing faktor tersebut telah banyak diteliti, hubungan antar faktor-faktor tersebut dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di Kota Kediri, masih kurang dieksplorasi. Hal tersebut menunjukkan adanya gap *research*, sehingga penelitian ini berupaya memenuhi celah penelitian sebelumnya dengan mengkaji secara komprehensif terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kediri, khususnya pada bagian perekonomian. Fenomena ini relevan mengingat bahwa pemerintah daerah perlu menghadapi tantangan dalam meningkatkan pelayanan publik, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang berkualitas.

Penelitian ini relevan untuk dijadikan referensi dalam konteks Pemerintah Kota Kediri, khususnya pada bagian perekonomian, karena kinerja pegawai dapat ditinjau dari kedisiplinan dan gaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan kebijakan ekonomi yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat. Dalam organisasi pemerintahan, pengaruh kepemimpinan yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada pelayanan yang diberikan. Hal tersebut dikonfirmasi oleh temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek kepemimpinan dan kedisiplinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi [2]. Sehingga, penelitian ini menggali lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kediri.

Selain itu, riset ini juga penting karena mampu memberi sebuah kontribusi berupa pedoman pembuatan kebijakan serta teknis manajerial di sektor instansi pemerintahan. Diharapkan pula penelitian ini bisa menambah wawasan baru, terutama dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di pemerintahan daerah. Hal ini dapat mempercepat tercapainya tujuan pembangunan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Kota Kediri.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif korelasional guna memahami pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian adalah di kantor Pemerintah Kota Kediri. Adapun populasi pada yang dimaksud pada penelitian ini yaitu para pegawai pemerintahan kota Kediri bagian perekonomian.

Selanjutnya, dikarenakan minimnya jumlah populasi pada penelitian ini, maka sampel dipilih melalui teknik *saturation sampling* atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikuti sebagai responden [18]. Dengan tingkat kesalahan yang diterima sebesar 5%, maka sampel pada penelitian ini adalah 32 responden yaitu seluruh pegawai pemerintah Kota Kediri bagian perekonomian yang akan dianalisis. Mekanisme pengumpulan data dilakukan melalui distribusi item kuesioner dengan diserahkan langsung kepada para responden.

Sebelum melaksanakan penelitian di lapangan peneliti melakukan uji kelayakan instrumen atas instrumen pengumpulan data mencakup validitas serta reliabilitas instrumen. Dalam menguji kredibilitas/validitas instrumen, melalui perbandingan antara r hitung dan r tabel dengan ukuran sampel sebanyak 32 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel 0,3494. Sehingga dengan demikian, item-item pada kuesioner dianggap valid apabila r hitung $>$ r tabel.

Dari analisis yang telah dilalui, diketahui item pada masing-masing variabel penelitian, mendapatkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel 0,3494. Sebagai ilustrasi, pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), nilai r hitung berkisar antara 0,625 hingga 0,794, yang seluruhnya melampaui nilai r tabel. Kondisi serupa juga ditemukan pada variabel Motivasi (X_2), dengan rentang r -hitung antara 0,613 hingga 0,719, serta pada variabel Kedisiplinan (X_3) yang menunjukkan r hitung mulai dari 0,602 sampai 0,758. Sementara itu, untuk variabel Kinerja (Y), nilai r -hitung yang diperoleh berada pada kisaran 0,533 hingga 0,819, yang juga lebih besar dari nilai r tabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar item pada keempat variabel tersebut memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen yang digunakan layak dipakai untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini karena mampu merepresentasikan variabel yang dimaksud.

Melihat hasil yang diperoleh dari keempat variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kinerja, yang tercatat mendapat nilai *Cronbach's* lebih besar dari 0,70 pada tabel 2, sehingga dapat dipahami jika semua item instrumen pada penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas. Hal tersebut berarti instrumen yang dijadikan sebagai alat pengumpul data dapat dipakai dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data, komposisi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih rendah jika di padukan dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Adapun tercatat responden laki-laki sebesar 44%, sementara responden perempuan mencapai 56%. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai di kantor Pemerintahan Kota Kediri adalah perempuan, yang menunjukkan keberagaman dalam struktur demografis pegawai yang ada.

Selain itu, mayoritas responden berusia antara 25 hingga 50 tahun, dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 30 hingga 50 tahun, yang mencakup 84,38%. Hal tersebut memperlihatkan mayoritas pegawai mempunyai usia relatif matang, baik dalam hal pengalaman kerja maupun kematangan emosional dan psikologis.

Kelompok usia kedua yang cukup signifikan adalah mereka yang berusia 25 hingga 29 tahun, yang terdiri dari 15,63% responden. Data ini menunjukkan bahwa kantor Pemerintahan Kota Kediri memiliki pegawai dengan rentang usia yang beragam, yang dapat membawa kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berbekal kematangan emosi dan tingkah laku yang sejalan dengan tuntutan pekerjaan.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan rata-rata skor 4,53 dengan kategori baik atau tinggi. Item yang mendapatkan skor tertinggi adalah pada pernyataan mengenai pemberian kelonggaran kepada mereka untuk menentukan mekanisme praktis pelaksanaan pekerjaan, yang mendapat persetujuan penuh dari seluruh responden (96,9%). Hal tersebut mencerminkan pegawai merasa diberi kebebasan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan item dengan skor terendah adalah pernyataan mengenai kepedulian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai secara berkelanjutan, meskipun masih 81,3% responden menyetujui, namun angka ini lebih rendah dibandingkan item lainnya. Secara keseluruhan, pimpinan di Pemerintahan Kota Kediri bagian perekonomian dinilai berhasil memberikan arah yang jelas, motivasi yang kuat, dan apresiasi yang layak kepada pegawai, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional mereka.

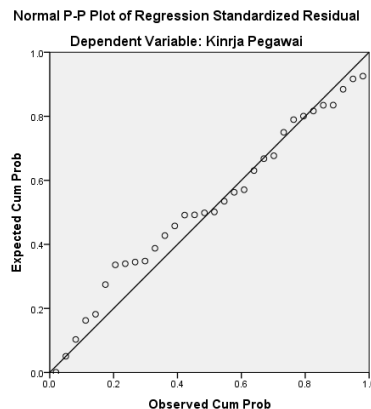
Variabel motivasi mencatatkan rata-rata 4,49, masuk pada kategori tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan mengenai peluang bagi pegawai untuk mengembangkan diri, di mana 100% menyatakan kesetujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa diberi kesempatan yang cukup untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, yang tentunya meningkatkan motivasi mereka. Namun, item mengenai keterlibatan dalam pengambilan keputusan memperoleh persetujuan yang sedikit lebih rendah, yakni 83%, meskipun masih dalam kategori positif. Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kota Kediri sangat baik, dengan sebagian besar merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, meskipun ada ruang untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kedisiplinan pegawai menunjukkan skor 3,57, termasuk tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu, yang disetujui oleh 100% responden, menunjukkan bahwa pegawai di kantor Pemerintahan Kota Kediri bagian perekonomian sangat disiplin dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Sebaliknya, item mengenai kepuasan terhadap sistem penghargaan yang diberikan instansi memiliki tingkat persetujuan sedikit lebih rendah, meskipun masih 90,6% responden menyetujui. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menunjukkan kedisiplinan yang sangat baik, terdapat sedikit ketidakpuasan terkait dengan sistem penghargaan yang diberikan, yang mungkin dapat menjadi area perbaikan di masa mendatang.

Kinerja pegawai tercatat dengan rata-rata 4,43, ini juga termasuk tinggi. Item dengan skor tertinggi adalah mengenai tidak adanya penundaan dalam pekerjaan, yang disetujui oleh 100% responden, menunjukkan bahwa pegawai sangat disiplin dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Di sisi lain, item mengenai izin atasan sebelum meninggalkan tempat kerja mendapat persetujuan yang lebih rendah (78,1%), meskipun masih menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Pemerintahan Kota Kediri bagian perekonomian dapat dikategorikan sangat baik, dengan hampir seluruh pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, meskipun ada beberapa perbedaan kecil terkait dengan prosedur izin.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi ini, hal pertama yang dilaksanakan ialah menganalisis distribusi data. Adapun model regresi yang sempurna yaitu memenuhi normalitas data. Penelitian ini menguji normalitas data melalui P-Plot dengan melihat sebaran data pada garis diagonal.



Sumber: data *output* SPSS diolah peneliti, 2025

Gambar 1. P-Plot Normalitas Data

Gambar P-Plot di atas memperlihatkan bahwasannya titik-titik lingkaran-lingkaran kecil yang ada sejajar dengan garis diagonal. Hal ini mengindikasikan data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan, sehingga data dianggap normal.

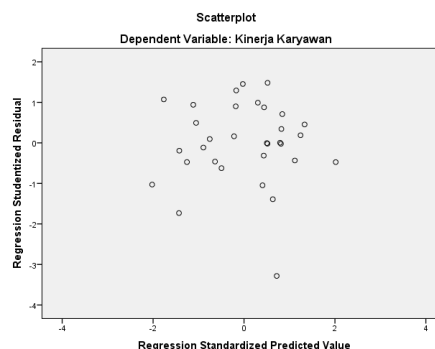
Selanjutnya asumsi yang harus terpenuhi adalah multikolinieritas, atau sebuah uji yang mengevaluasi keberadaan hubungan pada variabel bebas. Adapun kesempurnaan model regresi ialah model yang tidak memiliki relasi pada setiap variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,297	3,363
Motivasi	0,312	3,201
Kedisiplinan	0,342	2,913

Sumber: data *output* SPSS diolah peneliti, 2025

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat adanya multikolinearitas di antara variabel-variabel independen yang diteliti. Variabel Gaya Kepemimpinan mendapat nilai tolerance 0,297 dengan VIF 3,363. Sementara itu, variabel Motivasi menunjukkan tolerance 0,312 dan VIF 3,201, dan variabel Kedisiplinan tercatat dengan tolerance 0,342 dan VIF 2,913. Seluruh nilai tersebut berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan, sehingga dapat dijelaskan tidak ada multikolinearitas dengan gejala yang berarti. Dengan demikian, setiap variabel independen layak untuk dimasukkan secara bersamaan dalam analisis regresi.



Sumber: data *output* SPSS diolah peneliti, 2025

Gambar 2. Scatterplot Heteroskedastisitas

Asumsi yang terakhir yang wajib dipenuhi adalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa tidak ada pola tertentu pada sebaran titik-titik dalam plot scatter. Titik-titik tersebut menyebar teracak. Hal tersebut mengindikasikan analisis regresi yang digunakan bebas dari masalah

heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dipahami yaitu bahwa varians residual pada analisis regresi ini relatif stabil dan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Analisis Regresi

Analisis ini dipakai dalam penelitian berguna dalam menganalisa pengaruh antar variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil dari perhitungan statistik dan penafsirannya akan dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasan berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Regresi

Variabel		Std. Koef.		t	Sig	F	Adjst. R ²
Ind.	Dep.	B	Std. Error				
	(Konstanta)	6,420					
GK		0,687	0,236	2,908	,007		
M	KP	0,678	0,252	2,693	,012	15,841	0,590
K		0,327	0,145	2,247	,033		

Keterangan: GK (Gaya Kepemimpinan), M (Motivasi), K (Kedisiplinan), KP (Kinerja Pegawai)

Sumber: data *output* SPSS diolah peneliti, 2025

Merujuk pada hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka dirumuskan persamaan variabel pada model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,420 + 0,687 X_1 + 0,678 X_2 + 0,327 X_3$$

Persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa konstanta yang diperoleh 6,420. Apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan berada pada angka nol, maka Kinerja Pegawai diperkirakan bernilai 6,420. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien 0,687, yang menandakan setiap satu peningkatan kinerja pegawai 0,687, dengan catatan pada variabel lainnya konstan. Hal serupa, yakni koefisien 0,687 juga dimiliki oleh variabel Motivasi, menandakan bahwa peningkatan satu satuan motivasi turut berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada tingkat yang sama, selama variabel lainnya tidak berubah. Sebaliknya, variabel Kedisiplinan menunjukkan koefisien sebesar 0,327, yang mengindikasikan bahwa kenaikan satu satuan pada kedisiplinan justru berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,327 satuan, jika variabel lainnya tetap.

Dari tabel di atas, dapat digunakan untuk menganalisis pembuktian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, diantaranya:

- Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai
Dengan hasil penilaian sig. 0,007 < 0,05. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H₀ dan penerimaan H₁, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Temuan ini memperkuat peran penting pimpinan dalam mendukung kinerja bawahannya.
- Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai
Dengan hasil penilaian sig. 0,012 < 0,05. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H₀ dan penerimaan H₁, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya motivasi punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting untuk mendorong produktivitas kerja.
- Kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai
Dengan hasil penilaian sig. 0,033 < 0,05. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H₀ dan penerimaan H₁, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya kedisiplinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.
- Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai
Dengan hasil penilaian pada uji F diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H₀ dan penerimaan H₁, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis melalui uji t memperlihatkan penilaian sig. $0,007 < 0,05$. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Temuan ini memperkuat peran penting pimpinan dalam mendukung kinerja bawahannya.

Hasil tersebut konsisten dengan teori bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan lebih optimal, sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas serta kinerja organisasi [19]. Adapun pimpinan yang bisa memberi arahan dengan tepat, bersikap mendukung, dan berupaya melibatkan pegawai pada proses pembuatan kebijakan akan berkontribusi besar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa hasil riset sebelum-sebelumnya juga memperlihatkan gaya kepemimpinan yang baik dapat memperkuat kinerja karena pemimpin yang efektif bisa *men-create* lingkungan kerja yang kondusif dan mampu menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dalam mencapai target bersama [20]. Pada konteks ini peran kepemimpinan menjadi krusial untuk mengakomodasi pergerakan karyawan dalam menggapai impian organisasi [21]. Selain itu, Mustika [22] pada penelitiannya mengemukakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai dampak yang besar pada kinerja karyawan.

Walaupun hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, penting untuk dicatat bahwasannya kinerja pegawai bukan hanya ditinjau dari gaya kepemimpinan saja. Terdapat faktor-faktor lainnya seperti tingkat motivasi dan kedisiplinan kerja juga memiliki peran yang signifikan untuk membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja perlu mempertimbangkan berbagai aspek secara menyeluruh. Temuan ini juga menentang penelitian sebelumnya bahwa faktor-faktor seperti insentif atau gaji mungkin memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dalam beberapa konteks [23]. Sehingga, perlu adanya pertimbangan dalam memperbaiki dan mengembangkan kinerja pegawai. Meskipun begitu, gaya kepemimpinan tetap menjadi faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja Pemerintah Kota Kediri bagian Perekonomian. Temuan ini menegaskan pentingnya memperbaiki dan mengembangkan gaya kepemimpinan di lingkungan Pemerintahan Kota Kediri, karena pengaruh positifnya terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan penilaian sig. $0,012 < 0,05$. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya motivasi punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting untuk mendorong produktivitas kerja.

Salah satu contoh dapat dilihat pada penelitian di Hormud Company, Somalia, yang menemukan adanya hubungan positif dan kuat antara tingkat motivasi dan kinerja para pegawai [24]. Meskipun motivasi dianggap penting, faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kompensasi juga mempengaruhi kinerja secara signifikan [25]. Motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi [26]. Dorongan ini memicu individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan. Leksono mengemukakan bahwasannya motivasi dapat meningkatkan kinerja dan pengembangan usaha. Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi yang menekankan pentingnya penciptaan lingkungan yang memungkinkan pengembangan kemampuan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal [27]. Sehingga, temuan ini menegaskan pentingnya pemberian perhatian serius terhadap motivasi pegawai melalui penghargaan, pengembangan kompetensi, dan insentif sebagai bagian dari strategi organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa penilaian sig. $0,033 < 0,05$. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya kedisiplinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.

Hasil ini menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka [28]. Oleh sebab itu, organisasi perlu menumbuhkan budaya kerja yang menjunjung tinggi disiplin melalui penerapan kebijakan yang tegas serta sistem pengawasan yang efektif. Langkah ini diyakini dapat memperkuat perilaku disiplin yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Beberapa penelitian mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam mendorong produktivitas dan efisiensi kerja [29]. Di sisi lain, studi lain menyoroti bahwa

selain kedisiplinan, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan suasana lingkungan kerja juga turut berpengaruh dan bahkan bisa lebih dominan dalam kondisi tertentu [30].

Rokhim [31] menyatakan bahasannya kedisiplinan individu saat bekerja akan berdampak pada produktivitasnya. Dewi [32] juga menemukan bahwa kedisiplinan bisa berpengaruh yang kuat pada produktivitas kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Meski demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan tetap menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan dan memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan adalah salah satu elemen kunci dalam membangun kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, organisasi harus serius dalam mengelola kedisiplinan melalui kebijakan yang tepat dan memberikan penghargaan atau sanksi yang sesuai, agar pegawai tetap termotivasi dan produktif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa penilaian pada uji F diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengarahkan pada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya secara bersamaan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Kediri. Temuan ini menekankan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mendukung kinerja pegawai di organisasi, serta memberikan bukti empiris bahwa upaya peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai [33]. Hasil ini selaras dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi, kepemimpinan [34], serta kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, sehingga menegaskan konsistensi hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan performa kerja pegawai.

Meskipun demikian, hasil uji t menunjukkan kedisiplinan memiliki nilai signifikansi sedikit lebih tinggi (0,033), yang mengindikasikan bahwa meskipun berpengaruh signifikan, pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sedikit lebih rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Temuan ini mendukung teori yang mengatakan bahwa disiplin adalah faktor yang sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti prosedur kerja yang benar, namun faktor motivasi dan kepemimpinan dapat memberikan dampak yang lebih langsung terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Kediri [35]. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan yang mampu memberi arahan yang jelas, meningkatkan motivasi pegawai, serta menegakkan kedisiplinan di tempat kerja untuk membangun lingkungan yang kondusif, dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beberapa faktor terhadap kinerja pegawai. Pertama, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana gaya kepemimpinan yang efektif dan partisipatif mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai. Kedua, motivasi juga memberikan dampak positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Ketiga, kedisiplinan terbukti menjadi faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja; pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal, terstruktur, dan bertanggung jawab. Terakhir, secara simultan, ketiga variabel tersebut—gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa kombinasi ketiganya memainkan peran strategis dalam mendorong pencapaian kinerja yang maksimal di lingkungan kerja pemerintahan. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan ketiga variabel utama tersebut Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan analisis regresi berganda guna memperdalam pemahaman terhadap hubungan antarvariabel, yang masih jarang dijadikan fokus utama dalam studi-studi sebelumnya. Hasilnya memberikan bukti empiris yang mendukung teori mengenai pentingnya ketiga faktor tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik.

Hasil penelitian ini berimplikasi pada manajemen pemerintahan agar lebih memperhatikan peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan pegawai melalui pelatihan, penghargaan, dan kebijakan disiplin yang lebih ketat. Secara teoritik, penelitian ini memperkaya literatur tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks sektor publik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk

mengeksplorasi faktor lain seperti lingkungan kerja atau budaya organisasi yang mungkin turut mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Buyung H. Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Universitas A; 2022.
- [2] Tanjung AW, Sunarto A, Ellesia N. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. JISOS J Ilmu Sos 2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jisos.2022.2721>.
- [3] Daeli HPD, Amzul TAA, Purnomo SY, Gunawan L, Prihatni A, Gunawan L. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. J Tadbir Perad 2024;4:404–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>.
- [4] Rahmadani DM, Soedjoko DKH. Analisis Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance at Lotus Garden Hotel Kediri. Proceeding Kilisuci Int. Conf. Econ. Bus., vol. 3, 2025, p. 420–30.
- [5] Oktafien S, Yuniarsih T. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). J Wacana Kinerja Kaji Prakt Kinerja Dan Adm Pelayanan Publik 2018;20:1–16.
- [6] Usman I. Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekon Dan Ekon Syariah) 2022;5. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>.
- [7] Bramantyo Y. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Bina Ilmu; 2019.
- [8] Muliawan F, Ulum M, Suhendar. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Karyawan. ETNOMANAJEMEN J Manag Res 2024;1:1–12.
- [9] Laksana RGC, Meilina R, Nurdawaty D. The Influence of Motivation, Communication, and Work Stress on Employee Job Satisfaction at PT BPR Berkah Pakto. Proceeding Kilisuci Int Conf Econ Bus 2025;3 SE-Art:2267–79. <https://doi.org/10.29407/2cvv2763>.
- [10] Febriasari IP, Meilina R, Bhirawa SWS. Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm. Pros Simp Nas Manaj Dan Bisnis 2023;2 SE-Art:1230–9. <https://doi.org/10.29407/a70t0961>.
- [11] Sinta S. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Publik. J Manaj 2024;12:123–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jman.2024.12345>.
- [12] Sapu GR, John E.H.J. FoEh, Henny A. Manafe. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. J Humaniora, Ekon Syariah Dan Muamalah 2023;1:141–55. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>.
- [13] Magdalena M. Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Surabaya: Penerbit Citra Pustaka; 2020.
- [14] Arifudin O, Sofyan Y, Subang AA, Damayanti F, Tanjung AR, Rakeyan S. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Subang. J Manaj & Kewirausahaan 2020;5:157–69.
- [15] Sari MU, Sugiono S, Purnomo H. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi Fak. Ekon. dan Bisnis UNP Kediri, vol. 7, Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2022, p. 656–62.
- [16] Langgeng YS, Wilasari MF. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Tinjauan Literatur). Nusan Innov J 2023;2:103–13. <https://doi.org/10.70260/nij.v2i1.28>.
- [17] Setiawan J. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Penerbit Universitas P; 2022.
- [18] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [19] Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya CCW. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. J Ekon 2018;23:319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>.
- [20] Basuki H. The Effect of Leadership Style on Employee Performance. Translitera J Kaji Komun Dan Stud Media 2022;11:62–6.
- [21] Sulistyowati RP, Sugiono S, Purnomo H. Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Pros Simp Nas Manaj Dan Bisnis 2023;2:867–76.
- [22] Mustika MA, Bhirawa SWS. Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. Pros Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akunt 2023;8 SE-Art:834–44.
- [23] Naldi A, Lubis L, Nurmawati N. Implementation of Rewards and Punishments as a Learning Motivation

- System in Madrasah Tsanawiyah Al-Wasliyah, Deli Serdang Regency. SYAMIL J Pendidik Agama Islam (Journal Islam Educ 2024;12:457–81.
- [24] Cahyati IK, Adelia M. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indones J Public Adm Rev* 2024;1:14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>.
- [25] Lubritami R, Abubakar H, Nur I. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Unit Mikro Kecil “Makananku.MCN” Kota Makassar. *J Econ Bus Dev* 2025;3:102–9. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2464>.
- [26] Pratama MY, Sugiono S, Purnomo H. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Pros Simp Nas Manaj Dan Bisnis* 2023;2:85–93.
- [27] Leksono PY, Ratnanto S. Improving Business Performance and Development through Work Culture, Work Ethic, and Motivation: An Empirical Study on Soto Lamongan Culinary Entrepreneurs in Kediri City. *Efektor* 2025;12:117–27. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>.
- [28] Fatah AA. Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja. *PRODUKTIF J Kepegawai Dan Organ* 2024;3:10–8. <https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.127>.
- [29] Esisuami, Hanif Alkadri, Nellitawati. Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J Niara* 2024;17:478–88. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>.
- [30] Komalasari S, Yamin A. Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat). *JlIP - J Ilm Ilmu Pendidik* 2025;8:4934–47. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i5.7877>.
- [31] Rokhim M, Muslih B, Hadi DK. Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Pengawasan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Karyawan UD Fit Furniture Nganjuk 2020.
- [32] Dewi F, Hadi DK. Analysis of the Role of Leadership and Work Discipline in Increasing Employee Productivity at the Nganjuk Regency Cooperative and Micro Enterprise Service. *Proceeding Kilisuci Int. Conf. Econ. Bus.*, vol. 3, 2025, p. 485–501.
- [33] Amalia I, Maria S, Herlina H, Redjeki F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI Econ J* 2024;1:1–12.
- [34] Fiannisa M, Datuk B, Rambe MF. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2024;7:43–58.
- [35] Adinugroho F, Adiwisastra J, Supriatna T, Sulistyani D. Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kpu-D Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat. *J Acad Praja J Magister Ilmu Pemerintah* 2024;7:96–110.