

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



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas dan Syarat – Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

Disusun oleh :

Fathya Laluna

21118004

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fathya Laluna
NIM : 21118004
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

Disetujui dan disahkan:

Hari : Kamis
Tanggal : 24 April 2025

Pembimbing,



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah W. W., S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fathya Laluna

NIM : 21118004

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 23 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

Anggota : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

Tanda Tangan

()

()

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta



Aditya Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0606118902

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

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

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 21 April 2025

Yang memberikan pernyataan



Fathya laluna

MOTTO

“sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah:5)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra’d:11)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, Setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik di balik kata proses yang kamu anggap rumit.”

(Edward Satria)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur senantiasa terpanjatkan kepada Allah SWT, tuhan yang maha Mulia, Maha tinggi serta Maha agung, karena telah memberikan kesempatan dan rahmat, karunia serta hidayah, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi. Hasil penelitian yang sederhana ini, penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih dan tak kenal lelah untuk mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga bapak dan ibu sehat panjang umur dan bahagia selalu.
2. Kepada kakak saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi dalam proses karya tulis ini baik tenaga maupun waktu untuk penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan mengajarkan arti kesabaran.
3. Teman, sahabat serta kerabat terdekat terimakasih telah membantu, memberi semangat dan dukungan serta doa terbaiknya.
4. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. terimakasih telah membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penulisan karya ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahnya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura ” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.S.n., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Senantiasa mendukung dengan saran dan masukannya.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh Pendidikan.
5. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kartasura yang telah meberikan izin dan membantu peneliti melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua dan kakak saya yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman dan sahabat saya yang selalu mendampingi disaat suka dan duka serta memberi saya semangat dan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Demikian yang dapat penulis sampaikan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Sukoharjo, 21 April 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III.....	22
METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Objek Penelitian	22
B. Jenis dan Sumber Data	22
C. Populasi dan Sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data	24
E. Definisi Operasional Variabel	25
F. Teknik Analisis Data	27
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	33

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
B. Deskripsi Data Responden	38
C. Hasil Analisis Data	41
D. Pembahasan.....	49
BAB V.....	52
PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Table 1. Penelitian Terdahulu.....	14
Table 2. Skala Linkert	24
Table 3. Definisi Operasional.....	25
Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Table 8. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	41
Table 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	42
Table 10. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	42
Table 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	43
Table 12. Hasil Uji Reliabilitas	43
Table 13. Hasil Uji Normalitas.....	44
Table 14. Hasil Uji Multikolinearitas	44
Table 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Table 16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
Table 17. Hasil Uji t	47
Table 18. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kartasura.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 2. Tabulasi Data	58
Lampiran 3. Hasil Olah Data.....	60

ABSTRAK

FATHYA LALUNA 21118004, 51 Halaman, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KARTASURA, 2025.

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

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

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

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

ABSTRACT

FATHYA LALUNA 21118004, 51 Pages, THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KARTASURA DISTRICT OFFICE, 2025

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees in the Kartasura District office. The background of this study is based on the importance of the role of employees as human resources in achieving organizational goals, as well as the phenomenon of low discipline and work responsibility in the office environment.

The research method used is quantitative with a survey approach. The population in this study were all employees of the Kartasura District Office totaling 35 people, with the sampling technique using the saturation sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests and coefficients of determination (R^2).

The results of the study showed that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, while leadership style and work discipline do not have a significant effect. The coefficient of determination shows that 43.3% of employee performance variables are influenced by leadership style, motivation, and work discipline, while the rest are influenced by other factors that were not studied. Thus, increasing work motivation is an important factor in improving employee performance at the Kartasura District Office.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Menurut Gibson (2002), Dalam memengaruhi kinerja pegawai, terdapat tiga faktor utama, yakni individu, organisasi, dan psikologi. Karakteristik pribadi termasuk dalam faktor individu, sedangkan faktor organisasi mencakup struktur serta lingkungan internal organisasi. Faktor psikologi meliputi aspek mental dan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa faktor internal organisasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Faktor ini terdiri dari dua kategori: faktor bawaan dan faktor yang diperoleh. Faktor bawaan mencakup bakat,

sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan pegawai. Sementara itu, faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai akan lebih tinggi jika faktor-faktor internal tersebut berada pada tingkat yang tinggi, dan sebaliknya, kinerja pegawai akan lebih rendah jika faktor-faktor tersebut berada pada tingkat yang rendah. Selain itu, faktor lingkungan internal organisasi juga berperan penting. Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja, dan dukungan ini sangat mempengaruhi kinerja. Jika dukungan tersebut rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Kondisi eksternal organisasi juga merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi eksternal mencakup hal-hal, peristiwa, atau keadaan yang terjadi di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal ini bisa berupa perubahan ekonomi, kebijakan pemerintah, atau tren industri yang dapat berdampak langsung pada cara pegawai bekerja dan hasil yang mereka capai.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ketika tujuan perusahaan telah disampaikan dan diterima oleh bawahan, pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola bawahannya. Sebelum mengambil keputusan, seorang pemimpin sebaiknya mempertimbangkan pendapat dari para bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan atasan seorang pegawai dapat berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Menurut Fahmi (2013), kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan representasi dari hasil yang dicapai oleh

para pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi.

Salah satu elemen paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, yaitu suatu dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri individu berupa keinginan, semangat, dan tenaga untuk bertindak. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka mau dan rela mencurahkan semua energi dan pikiran mereka untuk pekerjaan. Namun, memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena keinginan, kebutuhan, dan harapan masing-masing pegawai berbeda. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami permasalahan ini dan menangani dengan baik agar perusahaan dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2022), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi di kalangan pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin dapat menjadikan disiplin kerja sebagai media untuk menyampaikan pesan dan membentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada. Dalam organisasi, disiplin merupakan elemen yang tidak dapat diabaikan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam suatu organisasi berperan penting dalam pencapaian tujuan (Sinambela et al., 2021). Disiplin kerja yang baik dapat menentukan kinerja yang

optimal. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam hal-hal seperti datang dan pulang tepat waktu, mematuhi tata tertib yang berlaku, serta menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai. Hal ini menjadi dasar untuk membangun etos kerja yang positif dalam diri pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kedisiplinan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Desriliani & Abaharis (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di lingkungan organisasi.

Pegawai berperan besar dalam operasional organisasi, khususnya saat berinteraksi langsung dengan masyarakat melalui layanan yang diberikan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi dan mencapai semua rencana yang telah ditetapkan, sangat penting untuk memiliki indikator yang jelas guna mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Indikator kinerja berfungsi sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan sejauh mana tujuan atau sasaran telah tercapai. Dengan demikian, indikator kinerja perlu diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan kebijakan dalam program pemerintahan. Tanpa adanya indikator tersebut, akan sulit untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu pemerintah. Indikator kinerja juga memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa berhasil atau tidaknya suatu organisasi di masa depan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mempertimbangkan beberapa elemen penting yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Elemen-elemen tersebut meliputi keterampilan dan keahlian pegawai, disiplin kerja, penempatan yang tepat, serta perhatian terhadap kebutuhan fisik dan psikis pegawai. Dengan

memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

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

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

melaksanakan pembinaan serta pengembangan pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menyusunnya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura** ”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kartasura ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kartasura ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kartasura ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura.

D. Manfaat Penelitian

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi masyarakat dalam memperluas pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Kartasura.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam ranah pendidikan yang berkaitan dengan manajemen dan perilaku organisasi.
- c. Studi ini juga dapat dijadikan acuan oleh peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa dengan pendekatan atau sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman mengenai peran gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, termasuk juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berkontribusi.
- b. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi Kantor Kecamatan Kartasura, khususnya sebagai bahan kajian dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

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

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

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

1) Kemampuan dalam Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan proses sistematis dalam menentukan pilihan terbaik berdasarkan analisis terhadap berbagai alternatif tindakan yang tersedia.

2) Kemampuan dalam Memberikan Motivasi

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

3) Kemampuan dalam Berkomunikasi

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

4) Kemampuan mengendalikan

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

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Farisi et al. (2020), motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh ketulusan, kesenangan, dan kesungguhan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Berbagai teori mengenai motivasi telah dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Maslow (dalam Robbins, 2015) yang mengemukakan bahwa setiap individu memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan,

dan aktualisasi diri. Selanjutnya, Olivia (2015) menyatakan bahwa dalam konteks psikologi kerja, motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama semangat kerja seseorang. Tingkat motivasi kerja ini memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau pencapaian kinerja tenaga kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

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

1) Balas jasa

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

2) Kondisi kerja

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

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mencakup segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dan dapat digunakan oleh pegawai untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan pelaksanaan tugasnya. Setiap individu memiliki standar

pencapaian yang berbeda, tergantung pada kemampuan dan tanggung jawab yang diemban.

5) Pengakuan dari atasan

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

6) Pekerjaan itu sendiri

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Poltak (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas secara konsisten dan tekun serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran. Sedangkan menurut Rivai (2015), disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati di mana setiap pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tunduk pada ketentuan yang ada. Sementara itu, Sutrisno (2016) menjelaskan disiplin pegawai sebagai perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku, mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, disiplin kerja

dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang taat pada peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

b. Indikator Disiplin Kerja

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

1) Tujuan dan kapasitas

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

2) Keadilan

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

3) Sanksi hukuman

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

4) Ketegasan

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

4. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Hadju dan Adam (2019) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pelaksanaan tugas atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Lestari dan Soesatyo (2019), kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Rudi et al. (2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam memenuhi kewajiban berdasarkan komitmen yang telah disepakati. Secara keseluruhan, kinerja menggambarkan kemampuan individu untuk memproduksi barang atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun faktor manajemen juga berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

b. Indikator Kinerja Pegawai

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

1) Prestasi kerja

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

2) Tanggung jawab

Kapasitas yang dimiliki seseorang untuk menuntaskan tugas yang diberikan gunanya melalui tepat waktu serta mengerjakan

dengan sebaik baiknya. Mereka juga harus bersedia mengambil resiko dengan pilihan dan perilaku mereka.

3) Kerjasama

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

4) kepemimpinan

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

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan referensi serta sebagai pembanding bagi penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Temuan-temuan dari studi-studi sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian saat ini berperan penting dalam memberikan wawasan serta landasan teori yang kuat. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut membantu dalam memahami konteks penelitian, metode yang digunakan, dan variabel-variabel yang berpengaruh, sekaligus mengidentifikasi celah-celah dalam literatur yang perlu diisi oleh penelitian yang akan dilakukan.

Table 1. Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Imelda Ade Putri, Achmad Fauzi, Murti Wijayanti (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sumber Jaya	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting

		Kecamatan Tambun Selatan	dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2.	Khoirul Dwi Saputra, Dewi Urip Wahyuni (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Zainal Ahmad, Zainudin, Ansari Ansari (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inhutani IV Kabupaten Bener Meriah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan ketiga variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja karyawan tergolong sedang, sementara kekuatan hubungan antar variabel tergolong sangat kuat.
4.	Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, Muhamad Ekhsan	Motivasi kinerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, secara statistik, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak terbukti signifikan. Penelitian ini juga memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi manajemen sumber

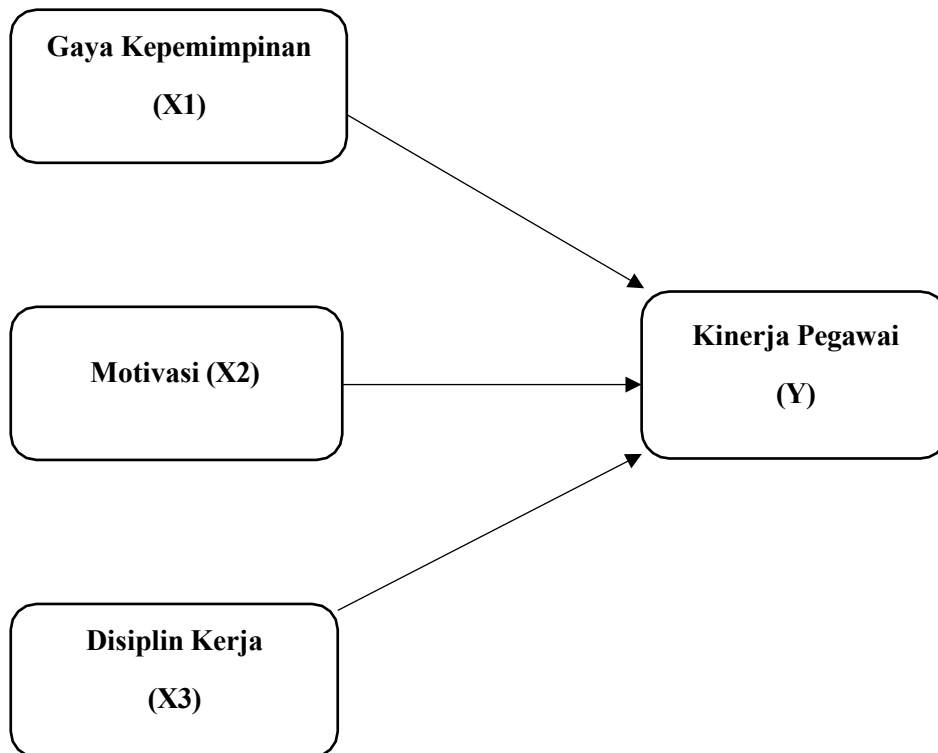
	(2024)		daya manusia yang lebih efektif dan terfokus.
5.	Nasrullah Hasyim (2024)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir	Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Temuan ini turut memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi, serta dapat dijadikan acuan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan terarah.
6.	Ellisyah Mindari (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cambai kota Prabumulih	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cambai, Kota Prabumulih.
7.	Windy Desriliani, Henryanto Abaharis (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan	Hasil Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja pun menunjukkan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

8.	Siti Patimah, Wardha Nilawati, Ni Made N (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. bondi syad mulia Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
9.	Ardiyanto Kusoma Saputro, Muhamad Yamin Noch, Duta Mustajab (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai.
10.	Muhammad Rizal Fadli, Rosa Rilantiana (2024)	Membangun Kinerja Unggul Melalui Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Pada Kedinasan X	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan dampak berarti terhadap kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian terdahulu

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menyediakan landasan teori yang menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis serta menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai komponen yang telah ditetapkan sebagai permasalahan utama (Sugiyono, 2017). Kerangka penelitian ini dapat digambarkan melalui sebuah model penelitian seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Keterangan :

a. Variabel Independent (variabel bebas)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel terikat yang dimaksud adalah kinerja pegawai (Y).

D. Hipotesis

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Samsuddin (2018) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan terhadap bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal sangat bergantung pada efektivitas peran seorang pemimpin.

Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Ade Putri, Achmad Fauzi, dan Murti Wijayanti (2024) pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil yang diperoleh.

Selanjutnya, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrullah Hasyim (2024) di Kantor Camat Pemulutan, Kabupaten Ogan Ilir, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kartasura.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Syamsiah (2017) Motivasi dipahami sebagai dorongan atau kekuatan yang menggerakkan individu untuk menghasilkan semangat kerja. Motivasi berperan dalam menciptakan produktivitas kerja serta mengintegrasikan diri guna mencapai kepuasan dan kebahagiaan. Secara esensial, motivasi kerja merupakan tenaga pendorong yang membuat pegawai berusaha mencapai

tujuan bersama. Sikap positif terhadap lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya membantu mereka meraih kinerja optimal.

Zainal Ahmad, Zainudin Zainudin, Ansari Ansari (2021) yang meneliti pada PT Inhutani IV Kabupaten Bener Meriah, Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Windy Desriliani, Henryanto Abaharis (2024) yang meneliti pada dinas Pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan, Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kartasura.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasibuan (2017) kedisiplinan dalam bekerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan individu atau tenaga kerja untuk mematuhi aturan dan norma sosial.

Siti Patimah, Wardha Nilawati, Ni Made N (2024) yang meneliti pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Dwi Saputra dan Dewi Urip Wahyuni (2023) pada PT. Gaharu Jaya Abadi menyimpulkan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3 : diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kartasura

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

B. Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani-IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4(1), 11–22.
- Desriliani, W., & Abaharis, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Kedisiplinan dalam Bekerja*. Jakarta: Penerbit Manajemen Kinerja.
- Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, I., & Soesatyo, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1), 23 – 31.
- Olivia, R. (2015). *Psikologi Kerja dan Motivasi Pegawai*. Jakarta: Penerbit Psikologi Industri.
- Putri, I. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan, H. (2009). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zul Fahmi, & Wardani, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 78-90.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian untuk skripsi sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Manajemen, Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIES), dengan ini saya :

Nama : Fathya Laluna

Nim : 21118004

Memohon kepada Bapak / Ibu untuk memberikan pendapat dalam bentuk tanggapan terhadap pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai topik “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura**”. Adapun pengumpulan data dari kuesioner ini semata mata hanya digunakan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah guna menyelesaikan skripsi. Semua data dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Kesediaan yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi dan tanggapan sesuai dengan apa yang dirasakan Bapak / Ibu akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Jawaban yang anda berikan merupakan kontribusi berharga bagi peneliti dan bagi Kantor Kecamatan Kartasura.

Demikian, terimakasih atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Fathya laluna
Nim. 21118004

KUEISIONER PENELITIAN

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

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki - laki
☐ Perempuan
4. Usia : ☐ 20 – 30 tahun
☐ 31 – 40 tahun
☐ 41 – 50 tahun
☐ Diatas 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP / Sederajat
☐ SMA / Sederajat
☐ D3
☐ S1
☐ S2 / S3
6. Masa Kerja : ☐ < 5 tahun
☐ 5 – 10 tahun
☐ Di atas 10 tahun

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan pendapat anda, dimana :

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
KS : Kurang Setuju (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)

Pertanyaan

1. Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin anda mampu membuat keputusan yang tepat disaat yang tepat.					
2.	Pemimpin anda mampu memberikan motivasi kepada anda.					
3.	Pemimpin anda sering berkomunikasi terkait pekerjaan.					
4.	Pemimpin anda mampu mengendalikan bawahannya.					

2. Motivasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Kondisi ruangan kerja yang cukup aman dan nyaman.					
3.	Setiap pegawai terpenuhi akan fasilitas yang nyaman dilingkungan kerja.					
4.	Setiap pegawai memiliki kesempatan mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi kerja.					
5.	Setiap pegawai mendapatkan pengakuan dari atasan apabila memiliki kinerja yang baik.					
6.	Setiap pegawai mempunyai wewenang dan metode sendiri yang bisa dipertanggung jawabkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

3. Disiplin kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kapasitas atau kemampuan.					
2.	Pemimpin bersikap adil kepada seluruh pegawai.					
3.	Pemimpin dapat memberikan sanksi / hukuman kepada para pelanggar kedisiplinan.					
4.	Pemimpin anda cukup tegas dalam penegakan disiplin dalam instansi.					

4. Kinerja pegawai

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
2.	Setiap pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan kemampuan.					
3.	Setiap pegawai mampu bekerja dengan baik Bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Bersama.					
4.	Pemimpin telah memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk keefektifitasan.					