

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen

Andhika Rifaldhi Darmawan^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: andhikarifaldhidarmawan@gmail.com

Diterima: 13-09-2025 | Disetujui: 23-09-2025 | Diterbitkan: 25-09-2025

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining the effectiveness of an organization, especially in the government sector, which is responsible for providing public services. Various factors, such as leadership style, work discipline, and motivation, play a significant role in enhancing or diminishing employee productivity within an institution. The purpose of this study is to analyze the influence of style, work discipline and motivation on the performance of employees in Sragen District. This research is a survey research on employees of Sragen District, Central Java. The determination of saturated sampling is carried out because the sample of the object being studied or the data source is small (less than 100 people). The data collection technique in this study is a questionnaire. The Research Instrument Test consists of a validity test and a reliability test. The classical assumption test consists of multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity, normality test and multiple linear regression analysis. The hypothesis test consists of the t-test, the F-test (model accuracy test) and the determination coefficient (R²). Based on the results of research on employees of Sragen District, Central Java regarding the influence of leadership style, work discipline and motivation on the performance of employees of Sragen District, Central Java, the conclusion was obtained that the leadership style variable was not proven to be true, the work discipline variable was proven to be true and the motivation variable was proven to be true.

Keywords: Leadership style, work discipline, motivation, employee performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas suatu organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik. Berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas pegawai di suatu instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Kecamatan Sragen. Penelitian ini merupakan penelitian survei pada, pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah. Penentuan pengambilan sampel jenuh dilakukan dikarenakan sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Uji Instrumen Penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, heteroskedastisitas, uji normalitas dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis terdiri dari Uji t, Uji F (uji ketepatan model) dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah diperoleh kesimpulan yaitu variabel gaya kepemimpinan tidak terbukti kebenarannya., variabel disiplin kerja terbukti kebenarannya dan variabel motivasi terbukti kebenarannya.

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

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Andhika Rifaldhi Darmawan, & Riska Fii Ahsani. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1273-1287. <https://doi.org/10.62710/gexrmy72>

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

Kantor kecamatan adalah unit pemerintahan daerah tingkat kelurahan atau desa dan berfungsi sebagai pusat administrasi pemerintahan di tingkat tersebut. Fungsi kantor kecamatan melibatkan berbagai aspek, termasuk penyelenggaraan pelayanan publik, pengelolaan administrasi, dan mendukung pelaksanaan program pembangunan di wilayah setempat.

Evaluasi kinerja pegawai di kecamatan, seperti di banyak organisasi pemerintahan, adalah suatu proses penting untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Sinambela, 2016:66). Evaluasi kinerja pegawai di kecamatan sebaiknya dilakukan secara adil, transparan, dan obyektif, dengan memberikan umpan balik konstruktif dan memberikan dukungan untuk pengembangan profesional pegawai. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan kecamatan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Nimran, 2022:17).

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja pegawai sangat erat dan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi (Sinambela, 2016:66). Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu mengidentifikasi tujuan karyawan, memberikan umpan balik, dan mengevaluasi kinerja mereka secara teratur. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diakui dan didorong untuk mencapai hasil terbaik (Sinambela, 2016:66).

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menangani konflik di antara karyawan atau antara karyawan dan manajemen. Penanganan konflik yang efektif dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja (Nimran, 2022:13). Perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi oleh SDM dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka (Nimran, 2022:17). Pengelolaan aspek-aspek ini dengan baik, SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai secara optimal, memungkinkan organisasi mencapai tujuan mereka dengan efektif.

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan (Nafarin, 2020:47). Menurut Nafarin (2020:48) adalah beberapa faktor pembentuk sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja: a) rekrutmen dan seleksi yang efektif; b) pendidikan dan pelatihan; c) motivasi dan kepuasan kerja; d) kepemimpinan yang efektif; e) pemberdayaan (*empowerment*); f) keseimbangan kerja-hidup; g) komitmen organisasional; h) kualitas lingkungan kerja.

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Membangun strategi manajemen SDM yang holistik dan terarah pada pembentukan faktor-faktor ini dapat membantu organisasi mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja pegawai di kecamatan memiliki implikasi yang signifikan terhadap pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam kecamatan tidak hanya berdampak pada kinerja pegawai, tetapi juga pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan mengelola aspek-aspek ini dengan baik, kecamatan dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efisien dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Peneliti melakukan observasi di Kecamatan Sragen bulan November 2023 dan menemukan beberapa kendala. Problematika kinerja pegawai di kecamatan dapat bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pegawai mengalami masalah kinerja jika mereka tidak sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan ini dapat mengakibatkan tumpang tindih tugas atau bahkan kelalaian dalam pelaksanaan tugas.

Kurangnya motivasi dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, pengakuan, atau kesempatan pengembangan dapat menurunkan semangat kerja. Jika ada ketidaksetaraan dalam kesempatan pengembangan karir atau promosi, ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di kalangan pegawai.

Manajemen Kinerja yang tidak efektif, termasuk penilaian kinerja yang tidak konsisten atau tidak adil, dapat menciptakan ketidakpuasan dan kebingungan di antara pegawai. Konflik antarpersonal di tempat kerja dapat mempengaruhi hubungan tim, kinerja kelompok, dan memberikan dampak negatif pada produktivitas.

Manajemen kecamatan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen, memahami kebutuhan dan motivasi pegawai, serta merancang strategi pengembangan dan pengelolaan kinerja yang efektif. Jika berbagai aspek tersebut dapat diupayakan maka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di Kecamatan.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai di kecamatan. Seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi, membimbing, dan mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi (Nafarin, 2020:44). Komunikasi yang efektif dari pemimpin ke pegawai dan sebaliknya sangat penting. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat mencegah kebingungan dan meningkatkan pemahaman tentang ekspektasi dan tujuan (Nafarin, 2020:44).

Penelitian yang dilakukan oleh Amin, et.al, (2023) dan Rasyid (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan bermakna dengan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif, kecamatan dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai dan mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di kecamatan sangat erat karena tingkat disiplin kerja pegawai dapat memengaruhi hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Sutisna, 2021:23). Disiplin kerja mencakup tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai. Pegawai yang disiplin dalam kehadiran cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik karena mereka hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Sutisna, 2021:23).

Penelitian yang dilakukan Mayliza & Riri (2019) dan Ilham (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh tanggung jawab. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, mendukung pencapaian tujuan kecamatan. Memahami dan memanajemen disiplin kerja dengan baik, Camat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja pegawai yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi (Adhari, 2021:55). Sistem pengawasan dan penerapan aturan dengan konsisten dapat membantu memelihara tingkat disiplin yang baik di antara pegawai (Adhari, 2021:55).

Menyadari pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja, camat kecamatan dan manajemen sumber daya manusia dapat merancang strategi dan program motivasi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pegawai di kecamatan. Hal ini dapat mencakup pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Penelitian oleh Suryani & Laksemini (2020:7-8) ditemukan hasil bahwa motivasi pegawai di kecamatan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi akan cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Fiaz, et.al, (2017) dan Pratiwi & Suharto (2021) menjelaskan bahwa motivasi memberikan pengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat merangsang inovasi dan kreativitas. Pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk mencari solusi baru, memberikan ide kreatif, dan berkontribusi positif terhadap perbaikan proses di kecamatan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang peneliti akan melakukan analisis terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti akan melakukan analisis dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi pada kinerja pegawai Kecamatan Sragen. Judul penelitian skripsi ini yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada, pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah. Penelitian ini berfokus mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah. Alasan memilih lokasi ini menjadi objek penelitian karena terjadinya penurunan kinerja pegawai Kecamatan Sragen yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang tidak melakukan absensi atau tidak masuk kerja. Sebagai bidang yang mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan pengelolaan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat kinerja pegawai rendah maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Sragen yang berjumlah 30 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Diantaranya seluruh pegawai Kecamatan Sragen, Jawa Tengah yang berjumlah 30 orang. Penentuan pengambilan sampel jenuh dilakukan dikarenakan sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

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

Keterangan:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Motivasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b ≠ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Persamaan Regresi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

a = konstanta/nilai tetap yaitu besarnya Y jika X=0

b₁ = koefisien regresi variabel X₁: menunjukkan besarnya pengaruh X₁ terhadap Y

b₂ = koefisien regresi variabel X₂: menunjukkan besarnya pengaruh X₂ terhadap Y

b₃ = koefisien regresi variabel X₃: menunjukkan besarnya pengaruh X₃ terhadap Y

X₁ = variabel bebas: Gaya Kepemimpinan

X₂ = variabel bebas : Disiplin Kerja

X₃ = variabel bebas : Motivasi Kerja

E = error/variabel pengganggu, yaitu variabel lain yang ikut mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,976	,839		2,354	,026
Gaya kepemimpinan	,589	,077	,469	7,665	,000
Disiplin kerja	,271	,097	,174	2,785	,010
Motivasi kerja	,342	,077	,367	4,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 1,976 + 0,589 X_1 + 0,271 X_2 + 0,342 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- $a = 1,976$ (positif), artinya jika variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) konstan maka Y (Kinerja Pegawai) adalah positif.
- $b_1 = 0,589$ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya: jika gaya kepemimpinan meningkat (semakin baik) maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) konstan/tetap.
- $b_2 = 0,271$ Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya: jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_3 (motivasi kerja) konstan/tetap.
- $b_3 = 0,342$ Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya : jika motivasi Kerja meningkat maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) dan konstan/tetap.

Uji - t

Uji –t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (*level of signifikansi*) = 0,05 (5%)

Formulasi Hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y Kriteria :

H_0 diterima bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $> 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $< 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,976	,839		2,354	,026
Gaya kepemimpinan	,589	,077	,469	7,665	,000
Disiplin kerja	,271	,097	,174	2,785	,010
Motivasi kerja	,342	,077	,367	4,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025.

a. Uji –t Variabel X_1 (gaya kepemimpinan)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen terbukti kebenarannya.

b. Uji –t Variabel X_2 (disiplin kerja)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan: H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen terbukti kebenarannya.

c. Uji –t Variabel X3 (motivasi kerja)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan: H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen terbukti kebenarannya.

Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Formulasi Hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai)

$H_a : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$ artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Kriteria : H_0 diterima bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $> 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $< 0,05$.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	839,989	3	279,996	1178,346	.000 ^b
	<i>Residual</i>	6,178	26	0,238		
	<i>Total</i>	846,167	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 1178,346 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,993	,992	,487

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

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,623. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) sebesar 99,2 %. Sisanya (100% - 99,2 %) = 0,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan menurut Supardi (2021:12) adalah “suatu proses atau kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu”.

Tabel 5 Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai.	4,77	Sangat Tinggi
Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada pegawai terlebih dahulu.	4,80	Sangat Tinggi
Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan pegawai.	4,77	Sangat Tinggi
Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada pegawai terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan.	4,50	Sangat Tinggi
Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan pegawai yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi.	4,80	Sangat Tinggi
Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi.	4,77	Sangat Tinggi
Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir.	4,50	Sangat Tinggi

Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai.	4,47	Sangat Tinggi
Total	4,67	

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 4,67, hal ini menunjukkan bahwa responden daripada pegawai pada Kecamatan Sragen tinggi. Variabel gaya kepemimpinan ini terdiri dari indikator sifat, kebiasaan, kepribadian dan tempramen. Nilai tertinggi terdapat pada item ke-2 dan 5 yaitu dengan rata-rata 4,80, sedangkan nilai rata-rata terendah pada item ke-8 dengan nilai 4,47.

2. Disiplin Kerja (X2)

Tabel 6 Jawaban Responden Disiplin Kerja

Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	4,30	Sangat Tinggi
Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	4,37	Sangat Tinggi
Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4,33	Sangat Tinggi
Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4,17	Sangat Tinggi
Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan	4,30	Sangat Tinggi
Total	7,16	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja yaitu 7,16, hal ini menunjukkan bahwa responden daripada pegawai pada Kecamatan Sragen tinggi. Variabel disiplin kerja ini terdiri dari indikator kehadiran, sikap kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur dan tepat waktu. Nilai tertinggi terdapat pada item ke-2 yaitu dengan rata-rata 4,37, sedangkan nilai rata-rata terendah pada item ke-4 dengan nilai 4,17.

3. Motivasi (X3)

Tabel 7 Jawaban Responden Motivasi

Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.	4,50	Sangat Tinggi
Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	4,77	Sangat Tinggi
Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	4.50	Sangat Tinggi
Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	4.47	Sangat Tinggi
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	4.77	Sangat Tinggi
Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan.	4.50	Sangat Tinggi
Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh	4.47	Sangat Tinggi
Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.	4.47	Sangat Tinggi
Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	4.73	Sangat Tinggi
Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai Target.	4.73	Sangat Tinggi
Total	4,59	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi yaitu 4,59, hal ini menunjukkan bahwa responden daripada pegawai pada Kecamatan Sragen tinggi. Variabel motivasi ini terdiri dari indikator fisiologis, keamanan dan sosialisasi. Nilai tertinggi terdapat pada item ke- 2, dan 5 yaitu dengan rata-rata 4,77, sedangkan nilai rata-rata terendah pada item 4 lainnya sama yaitu 4,47.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8 Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
Saya sangat disiplin dalam bekerja.	4,67	Sangat Tinggi
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	4,76	Sangat Tinggi
Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	4.73	Sangat Tinggi
Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	4.73	Sangat Tinggi
Saya tidak pernah absen saat hari kerja	4.77	Sangat Tinggi
Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	4.50	Sangat Tinggi
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	4.47	Sangat Tinggi
Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	4.47	Sangat Tinggi
Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	4.73	Sangat Tinggi
Walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja	4.73	Sangat Tinggi
Total	4,65	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja pegawai yaitu 4,59, hal ini menunjukkan bahwa responden daripada pegawai pada Kecamatan Sragen tinggi. Variabel kinerja pegawai ini terdiri dari indikator kualitas layanan, keamanan, efisiensi operasional dan kemampuan komunikasi. Nilai tertinggi terdapat pada item ke-5 yaitu dengan rata-rata 4,77, sedangkan nilai rata-rata pada item 7 dan 8 lainnya sama yaitu 4,47.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih baik.
3. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik maupun ekstrinsik lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh pihak Kecamatan Sragen untuk meningkatkan kinerja pegawai:

4. Meningkatkan sistem kepemimpinan yang lebih partisipatif
 - a. Pimpinan kecamatan perlu lebih aktif dalam membangun komunikasi yang efektif dengan pegawai dan memberikan arahan yang lebih jelas.
 - b. Pelatihan kepemimpinan berbasis *coaching* dan *mentoring* dapat diterapkan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan atasan.
5. Memperkuat budaya disiplin kerja
 - a. Menerapkan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang lebih jelas agar pegawai lebih patuh terhadap aturan yang berlaku.
 - b. Mengoptimalkan sistem absensi berbasis teknologi untuk memantau kehadiran pegawai secara real-time.
6. Meningkatkan motivasi kerja pegawai
 - a. Memberikan penghargaan berupa insentif atau pengakuan atas prestasi kerja pegawai.
 - b. Meningkatkan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, *workshop*, dan promosi jabatan berbasis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Qiara Media. Surabaya.
- Amin, et al., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(7).
- Arianto, M. & N. M. 2014. Analisis Kepuasan Konsumen Di Jatiroso. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 1(2).
- Arijanto, A. 2017. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Citra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Republik Indonesia di Bagian Umum Sekretariat Ditjen Linjamsos. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 1(1).
- Damianus, et al., 2022. The Effect Of Bureaucratic And Humanistic Leadership Styles On The Innovative Work Behavior Of Employees. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 1(1).
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH. Bandung.
- Ernie Tisnawati Sule, Ratri W. & Putri C. 2016. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Andi. Yogyakarta.
- Fiaz, et al., 2017. Leadership Styles And Employees' Motivation: Perspective From An Emerging Economy. *The Journal Of Developing Area*, 51(4).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, A. 2019. *Marketing*. MedPress (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305–319. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1352>.
- Ilham, H. &. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. *Journal of Management*, 1(1).
- Kanuk & Schiffman. 2018. *Perilaku konsumen* (Edisi Tuju). Indeks. Yogyakarta.
- Mayliza & Riri. 2019, March 11. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m3ec7>.
- Mukhtar. 2016. *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Deepublish. Malang.
- Nafarin, M. 2020. *Pengangggaran Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nimran & Amirullah. 2022. *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Malang.
- Pratiwi & Suharto. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Metro Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2).
- Prihantoro, A. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish. Yogyakarta.
- Rahadianto, B. I. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja, Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rani & Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV. Jejak. Sukabumi.
- Rasyid, O. N. A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Ria, L. &. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). PT. Indeks Kelompok. Gramedia. Jakarta.
- Sa'adah & Lailatus. 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Setiadi, N. J. 2018. *Perilaku Konsumen* (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2021. *Manajemen Operasional dan Implementasi dalam Industri*. Penerbit Pustaka Rumah Cinta. Magelang.
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suryani & Laksemini. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra. Badung.
- Suryani, T. 2016. *Perilaku Konsumen di Era Internet*. Graha Ilmu. Surabaya.
- Sutarso, S. dan Y. 2019. *Marketing In Practice*. Graha Ilmu. Surabaya.
- Sutisna, A. J. 2021. *Monograf: Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi Perusahaan BUMN*. La Tansa Mashiro Publisher. Rangkasbitung.

- Triastity & Rahayu. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Triwiyanto, U. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Keguruan & Pendidikan*. Erlangga. Surabaya.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winata, E. 2022. *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I. Nusa Tenggara Barat.