



Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.): 672 – 680

Program Pascasarjana Magister
Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota
Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : seminarhumanis@gmail.com

pecial Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan

Antonius Yokubus¹⁾; Erliana Saragih²⁾; Firmansyah Khudori³⁾; Rahma Bellani Oktavindria Iranati⁴⁾; Yohana Dewismawati Gea⁵⁾ dan Mukrodi⁶⁾

Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Indonesia

¹⁾antonyokobus55@gmail.com; ²⁾erliana.saragih15@gmail.com;

³⁾firmansyahkhudori@gmail.com; ⁴⁾rahmabellani@gmail.com; ⁵⁾yohanagea30@gmail.com;

⁶⁾dosen00560@unpam.ac.id

Abstract

This study aimed to investigate the influence of leadership, work discipline, and motivation both partially and simultaneously on the performance of employees in the Cilandak Timur sub-district office, Pasar Minggu sub-district, South Jakarta. Improving employee performance will create progress for institutions or organizations to survive. Therefore there must be tips to improve employee performance as the most serious management challenge because success in achieving goals and the survival of an institution depends on the quality of the performance of the human resources in it. This research is a quantitative research type. The population in this study were all employees of the Cilandak Timur sub-district office, Pasar Minggu sub-district, South Jakarta, totaling 32 people and using the saturated sampling method, namely all employees as samples. Methods of analysis using statistical methods, namely using SPSS type 29 with validity and reliability tests for questionnaires, classical assumptions test, multiple linear regression analysis with F test and T test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that partially leadership, work discipline, and motivation have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously leadership, work discipline, and motivation have a positive and significant impact on the performance of employees of the Cilandak Timur sub-district office, Pasar Minggu District, South Jakarta City.

Keywords: Employee Performance; Leadership; Motivation; Work discipline

Abstrak

Tujuan penelitian ini diteliti untuk mengenali pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi baik secara parsial serta simultan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan. Peningkatan kinerja pegawai akan menciptakan kemajuan bagi Lembaga atau organisasi untuk dapat bertahan. Oleh karena itu harus ada kiat-kiat untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Penelitian ini jenisnya penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai

kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan yang berjumlah 32 orang serta dengan memakai metode sampling jenuh yaitu semua pegawainya jadi sample. Metode Analisa memakai Metode statistik yaitu menggunakan SPSS tipe 29 dengan uji validitas serta uji reliabilitas untuk kuesioner, uji amsumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan uji F serta uji T untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan kondisi masyarakat saat ini sering kali di temukan permasalahan yang berdampak pada kegagalan suatu organisasi yang disebabkan kurangnya hasil kinerja pegawai. Suatu perusahaan baik itu pemerintah ataupun swasta harus memiliki pegawai yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut karena memiliki peran besar dalam kemajuan suatu organisasi. Suatu perusahaan dapat tumbuh pesat dan maju karena dukungan kualitas kinerja pegawai yang baik. Keberhasilan suatu oraganisasi sangat di tentukan oleh kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut.

kepemimpinan adalah cara berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan dalam suatu organisasi. Peran kepemimpinan adalah mengarahkan, memimpin, membangun, memberi motivasi atau menginspirasi, mengarahkan perusahaan dan menjaga komunikasi, dan perencanaan untuk pegawai pada tujuan yang dicita-citakan. (Mallawi, 2022). Menurut Santoso, (dalam Manalu et al., 2022) Disiplin kerja adalah tindakan kesadaran untuk mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terlihat dari banyak pegawai terlambat masuk kerja, pegawai yang masih bermain-main saat bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan S.O.P yang berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, tenaga penggerak atau tenaga yang menghasilkan suatu perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada maksud atau tujuan yang memotivasinya untuk bertindak menurut Handoko (dalam Wanda Febri Anita et al., 2022).

Tabel 1. Research Gap

No	Pengaruh	Variabel	Sumber	
			Positif dan Signifikan	Negatif dan Tidak Signifikan
1	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan (X1)	(M. Natsir Mallawi, 2022)	(Antik Putri Utami, Nuning Lisdiana, & Hari Purwanto, 2022)
2	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja (X2)	(Devri Christy Singon, Bernhard Tewel, & Rita N Taroreh, 2022)	(Nailul Muna & Sri Isnowati, 2022)
3	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi (X3)	(Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari, & Lina Saptaria, 2022)	(Sri Sulistyaningsih, Martini, & Fiderius Ismanto, 2022)

Sumber: Research Data, 2022

Tujuan penelitian ini didasarkan pada perbedaan hasil penelitian tersebut, penulis termotivasi menguji kembali faktor tersebut dari objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu tindakan atau upaya untuk membantu diri sendiri atau orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Tugas pemimpin adalah mengarahkan, membangun, mengatur dan menunjukkan kepada orang-orang yang dipimpinnya bahwa mereka bahagia, setara, terstruktur dan patuh pada kehendak dan tujuan pemimpin. (Ghofur, 2019).

Hasibuan (dalam Indahwati & Rizqi, 2022) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pemimpin merupakan role model atau panutan bagi bawahannya.

Sebagaimana diuraikan Wahjosumidjo (dalam Attamimi et al., 2022) keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada faktor kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan semangat dalam diri setiap pegawai, kolega, maupun pimpinan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seperangkat perilaku yang dilakukan secara sukarela dan sadar sepenuhnya untuk mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan instansi, sedangkan melemahnya disiplin menjadi hambatan dan memperlambat aktivitas dari tujuan instansi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil kerja yang baik juga menurut Nitisemo (dalam Syarief et al., 2022).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. (Sulistiyaningsih et al., 2021)

Hasibuan (dalam Indahwati & Rizqi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operasional SDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi perkantoran untuk mencapai hasil yang optimal. Sebuah perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang sadar untuk tanggung jawab mereka dan melakukan apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau semangat kepada seseorang untuk menetapkan tujuan dan tindakan standar yang ingin dicapai. Motivasi pegawai mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai menurut Supriyadi (dalam Adhari, 2021).

Menurut Wibowo (dalam Indahwati & Rizqi, 2022), kinerja manusia yang buruk seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi dan motivasi yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja manusia. Sebagai karyawan menjadi lebih termotivasi, mereka bekerja lebih rajin dan hati-hati untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja pegawai lebih mudah dicapai jika didukung oleh motivasi yang tinggi.

Menurut Reksohadiprodjo (dalam Attamimi et al., 2022). Motivasi merupakan sebuah upaya mendorong dan mengarahkan para aparatur pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha, sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2022)

Menurut Moeheriono (dalam Indahwati & Rizqi, 2022), arti kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja, yang juga dikenal sebagai kinerja aktual atau kinerja aktual atau kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (Sulistiyansih et al., 2021) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif yang menyajikan penelitian ini dalam bentuk angka.

Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, hasil data primer berasal dari masing-masing partisipan sampel pegawai kelurahan Cilandak kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan yang berjumlah 32 orang meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Data sekunder didapatkan dari buku dan internet.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterodastisitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian yang minimum (*best linear unbiased estimator*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Untuk itu perlu dilakukan pengujian lebih lanjut, diantaranya:

Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Jika nilai yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. (Ghozali, 2016)

Uji Heteroskedastisitas

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

Uji Regresi Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), motivasi (X3), Terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi berganda diuji menggunakan alat bantu spss versi 29. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut.

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

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

Uji-t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan variable independent atau bebas secara individual mempengaruhi variable terikat, jika nilai t hitung > t table maka Ho di tolak dan Ha di terima, sedangkan jika nilai t-hitung < dan nilai t table maka Ho di terima dan Ha ditolak. (Sugiyono,2016)

Pengujian Hipotesis Anova (Uji-F)

Uji -f atau uji simultan, dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable terikat. Jika f hitung < f tabel. Maka Ho di terima dan Ha ditolak. Sedangkan jika t hitung > dari t tabel maka Ho di di tolak dan Ha diterima. (Sugiyono,2016)

Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variable bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variable (kinerja pegawai) (Sugiyono,2016).

Variabel

Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas (independent variable) Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3).

Pengukuran Variabel

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan menggunakan correlation coefficient person. (Ghozali, 2016)

Uji Reabilitas

SPPS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. (Ghozali, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini berjumlah 32 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 66 % dan perempuan sebanyak 34%. Responden terbanyak berusia > 40 (56%), Pendidikan terbanyak ditempuh yaitu SMA/Sederajat (56%) dan banyak yang memiliki masa kerja paling lama 10 tahun (47%).

Uji validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	corrected correlation		R tabel	Keterangan
		Item-total	Correlation		
KEPEMIMPINAN (X1)	X1a	0.750**	0.349	valid	
	X1b	0.859**	0.349	valid	
	X1c	0.924**	0.349	valid	
	X1d	0.924**	0.349	valid	
	X1e	0.924**	0.349	valid	
	X1f	0.835**	0.349	valid	
	X1g	0.923**	0.349	valid	
DISIPLIN KERJA (X2)	X2a	0.797**	0.349	valid	
	X2b	0.722**	0.349	valid	
	X2c	0.836**	0.349	valid	
	X2d	0.585**	0.349	valid	
	X2e	0.920**	0.349	valid	
	X2f	0.920**	0.349	valid	
MOTIVASI (X3)	X2g	0.893**	0.349	valid	
	X3a	0.659**	0.349	valid	
	X3b	0.794**	0.349	valid	
	X3c	0.624**	0.349	valid	

KINERJA PEGAWAI (Y)	X3d	0.826**	0.349	valid
	X3e	0.840**	0.349	valid
	X3f	0.853**	0.349	valid
	X3g	0.890**	0.349	valid
	X3h	0.881**	0.349	valid
	Ya	0.943**	0.349	valid
	Yb	0.911**	0.349	valid
	Yc	0.883**	0.349	valid
	Yd	0.900**	0.349	valid
	Ye	0.907**	0.349	valid
	Yf	0.884**	0.349	valid
	Yg	0.936**	0.349	valid
	Yh	0.936**	0.349	valid
	Yi	0.943**	0.349	valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer spss versi 29, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 2, menunjukkan bahwa semua item yang dianalisa dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r table.

Uji Analisis Regresi Berganda Dan Uji T

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda dan Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.754	2.487			1.912	0.059
Kepemimpinan (X1)	0.067	0.028	0.211		2.359	0.020
Disiplin Kerja (X2)	0.143	0.063	0.195		2.270	0.025
Motivasi (X3)	0.186	0.080	0.222		2.318	0.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer spss versi 29, 2023

Berdasarkan table 5, maka dapat disusun table persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.754 + 0.067X_1 + 0.143 X_2 + 0.186 X_3$$

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung (2.359) > t table (1.693) dan signifakan sebesar 0,020 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.067, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan memepengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.067 satuan dengan asumsi variable lainnya tetap konstan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung (2.270) > t table (1.693) dan signifakan sebesar 0,025 < 0,05, maka disimpulkan H2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.143, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan memepengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.143 satuan dengan asumsi variable lainnya tetap konstan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung (2.318) > t table (1.693) dan signifakan sebesar 0,023 < 0,05, maka

disimpulkan H3 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.186, artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.186 satuan dengan asumsi variable lainnya tetap konstan.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.378	3	9.459	4.198	.014 ^b
Residual	63.095	28	2.253		
Total	91.473	31			

Sumber: Hasil Olahan Data Primer spss versi 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil F hitung (4.198) > F tabel (2,95) dan nilai signifikan sebesar 0.014 < 0.05 H4 diterima sehingga kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0.853 (85,3%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variable independent dalam penelitian ini mempengaruhi variable dependen sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis H1 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manalu et al., 2022), (Mallawi, 2022), (Singon et al., 2022), (Soden et al., 2023) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Utami et al., 2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kepemimpinan yang berkompeten sangatlah penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus selalu konsisten mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki tekad dan menjadi teladan bahkan memiliki kemampuan khusus untuk bisa mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil uji hipotesis H2 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Manalu et al., 2022), (Mallawi, 2022), (Singon et al., 2022), (Wanda Febri Anita et al., 2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Muna & Isnawati, 2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengendalian pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan atau kebiasaan kerja yang berlaku di suatu organisasi agar efisien dan efektif atau kuantitas dan kualitas pekerjaan dapat meningkat maka kedisiplinan menjadi salah satu unsur penting untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi

Hasil uji hipotesis H3 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Manalu et al., 2022), (Mallawi, 2022), (Soden et al., 2023), (Wanda Febri Anita et al., 2022) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sulistiyaningsih et al., 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya tindakan dari karyawan untuk motivasi agar lebih dapat berhasil dapat dipengaruhi berbagai faktor. Oleh karena itu, keberadaan faktor ini memberikan motivasi untuk mengenal pegawainya sehingga dapat memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Dengan demikian karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Hasil uji hipotesis H4 menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Soden et al., 2023), (Mallawi, 2022), (Babo et al., 2023), (Manalu et al., 2022), dan (Singon et al., 2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pentingnya untuk diperhatikannya dan mempertahankan setiap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam bekerja,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan.

Saran

Saran yang disampaikan melalui penelitian ini bahwa Kepemimpinan kantor kelurahan Cilandak Timur juga perlu mendapat perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin dapat lebih terbuka dalam menjaga komunikasi, keharmonisan antar pegawai, melakukan pendekatan kepada pegawai, melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, sehingga pegawai merasa nyaman dan dibutuhkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kantor kelurahan Cilandak Timur kec amatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan harus memperhatikan serta mempertahankan disiplin kerja pegawai karena memiliki pengaruh kuat dalam kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Kantor kelurahan Cilandak Timur kecamatan Pasar Minggu kota Jakarta Selatan harus memperhatikan juga dalam hal motivasi pada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan menmabahas variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa timur : CV. Penerbit Qiara Media - Pasuruan.
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561.
- Babo, T. P., Mahfudnurnajamuddin, & Arifin, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(nomor 1), 99–114.
- Ghofur, R. A. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja BPR Syari'ah*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indahwati, N. A., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. ... *AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...)*, 3(1), 17–30.
- Mallawi, M. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru. *Jurnal of Administrative and sosial Scienceial Science*, 1(1), 71–85.
- Manalu, F. M., Zamora, R., & Febrianti, N. D. (2022). Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Jala Chandra Batam. In *Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 9, Nomor 2).
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Singon, D. C., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 483–493.
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Sewa, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 696–705.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyandingsih, S., Martini, & Ismanto, F. (2021). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Semarang. *Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 4(2), 381–392.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Bandung : CV. Widina Media Utama* (hal. 326).
- Utami, A. P., Lisdiana, N., & Purwanto, H. (2022). Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing Pada Perusahaan Pt. Hanil Indonesia Boyolali. *Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 93–104.
- Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari, & Lina Saptaria. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*,