

**Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Lurah Medan Perjuangan**

Tiara Okty Pratiwi Lubis
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
tiaraoktypratiwilubis@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance can be seen from the quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research aims to analyze leadership, motivation, and discipline and employee performance in the Medan Perjuangan Village Head. The sample in this study was 32 employees at the Medan Perjuangan Village Head. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested and has met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression using SPSS 19.0 for Windows software tools. The results of the partial research show that partial testing for the leadership variable shows a p-value of 0.303, meaning that partial leadership does not have a significant effect on employee performance in the Medan Perjuangan Village Head. The partial test results for the motivation variable show a p-value of 0.009, meaning that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Medan Perjuangan Village Head. The partial test results for the work discipline variable show a p-value of 0.000, meaning that discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Medan Perjuangan Village Head. The results of the simultaneous testing of the calculated F value are 512.757 which is greater than 3.33 and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that leadership, motivation and discipline have a significant simultaneous effect on employee performance at the Medan Perjuangan Village Head.

Keywords : *leadership, motivation, discipline and employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 19.0 for Windows. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengujian parsial untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,303, artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p-value sebesar 0,009 artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Hasil pengujian parsial untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 artinya disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Hasil pengujian simultan nilai dari F hitung sebesar 512,757 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan.

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Organisasi baik di pemerintahan maupun swasta memiliki rancangan kerja yang harus dicapai berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai target kerja yang telah dirancang dibutuhkan peran pegawai yang dapat bekerja secara profesional untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu indikator untuk menilai pencapaian kerja pegawai dapat diukur berdasarkan kinerja yang dihasilkan pegawai. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun menurut (Sedarmayanti, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan (Kasmir, 2019). Kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin (Siagian, 2018). Kemampuan pemimpin atau pengawas untuk membantu dan mendukung pekerjaan termasuk didalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kinerja pegawai dapat meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada pegawainya.

Pemimpin yang efektif dalam memimpin anggotanya dapat dilihat dari kemampuan pemimpin tersebut dalam mengendalikan perilaku bawahannya untuk bekerja secara profesional dan bekerja secara maksimal dengan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan atau di suatu instansi. Pemimpin harus dapat memastikan anggota pegawainya bekerja secara efektif dan berdasarkan pada hasil pra survey kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwasannya pegawai belum memiliki kinerja yang optimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2019) yaitu motivasi kerja yang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

(Kasmir, 2019) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja. Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Peningkatan kedisiplinan menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan pegawai yang taat terhadap aturan yang ada di kantor sehingga dapat berdampak pada pencapaian kinerja yang baik karena taat terhadap aturan yang ada di kantor.

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan (PP No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan Pasal 1). Kelurahan dibentuk untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan di perkotaan dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat (Penjelasan Umum PP No. 73 Tahun 2005). Salah satu fungsi kelurahan adalah memberikan pelayanan masyarakat yang merupakan bagian dari pelayanan publik.

Pelayanan masyarakat yang dibutuhkan di kelurahan yaitu berkaitan dengan administrasi kependudukan yang meliputi data-data dan dokumen kependudukan, serta legalisasi surat menyurat yang dibutuhkan warga. Perangkat kelurahan yaitu sekretaris kelurahan dan seksi sebanyak-banyaknya empat seksi serta jabatan fungsional (PP No. 73 Tahun 2005 Pasal 6). Perangkat kelurahan bertugas untuk membantu lurah dalam melaksanakan fungsi kelurahan, yaitu menyelenggarakan pelayanan masyarakat yang merupakan bagian dari pelayanan publik. Hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat (Keputusan Menpan Nomor 63 Tahun 2003).

Untuk mengetahui pelayanan yang diterima masyarakat, maka dibutuhkan informasi mengenai kinerja perangkat kelurahan dalam memberikan pelayanan publik. Dengan mengamati kinerja, dapat diketahui hasil yang ditunjukkan dalam pekerjaan yang dilakukan. Pelayanan yang diajukan masyarakat di kantor kelurahan seharusnya segera ditindaklanjuti tanpa menunda-nunda pelayanan, teknis administrasi prosedur pelayanan seharusnya disampaikan tidak hanya di kantor, namun staf koordinator lingkungan juga melakukan pembinaan di setiap dusun saat pertemuan RT/RW, setiap surat yang dibuat oleh perangkat Kelurahan harus dapat diterima secara akurat dan terjaga keamanannya, tugas yang diperintahkan oleh kepala Kelurahan untuk memberikan pelayanan dan menyelesaikan persoalan dokumen kependudukan yang mengalami kerumitan dibantu diselesaikan oleh perangkat lurah.

Dibutuhkan peran kepemimpinan yang efektif dari kepala kelurahan sebagai pemimpin sebagai pengawas kepada anggotanya dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Akan tetapi berdasarkan pada observasi yang dilakukan peneliti bahwa kepala kelurahan kurang berperan aktif dalam memberikan pengawasan kepada perangkat kelurahan dalam bekerja sehingga menyebabkan pelayanan yang diajukan masyarakat di kantor kelurahan seharusnya segera ditindaklanjuti masih sering tertunda.

Peran pimpinan juga dirasa kurang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan hal ini terlihat dari rendahnya semangat perangkat kelurahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki perangkat kelurahan yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam tujuan pelaksanaan kerja perangkat kelurahan. Seorang perangkat lurah yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang perangkat kelurahan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja dengan hal – hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Perangkat kelurahan yang

mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya perangkat kelurahan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa masih adanya perangkat kelurahan yang bolos kerja tanpa keterangan dapat menyebabkan pelayanan menjadi terganggu, saat kantor buka seharusnya sudah ada perangkat yang siap melayani walaupun belum semua perangkat hadir. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat kelurahan Medan Perjuangan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran perangkat yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin perangkat kelurahan yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan terhadap perangkat tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk perangkat yang melanggar. Serta kurang efektifnya kepemimpinan di Kelurahan Medan Perjuangan dilihat dari pengawasan dan perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Fenomena masih adanya perangkat kantor kelurahan yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan agar tidak mengganggu proses pelayanan terhadap masyarakat. Adanya fenomena awal dari kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja perangkat kelurahan tersebut mendorong penulis untuk meneliti kinerja perangkat lurah di Kelurahan Medan Perjuangan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. (Kasmir, 2019) mengatakan kinerja merupakan hasil yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan indikator kualitas kerja dan hasil yang diharapkan dan telah direncanakan. (Hasibuan, 2019) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan jabatannya dan dapat diukur dari sisi hasil yang efektif atau efisien. Menurut (Robins & Judges, 2018) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut (Hasibuan, 2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu)
- 2) Kuantitas (Jumlah)
- 3) Waktu (Jangka Waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan Antar Pegawai

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk

meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan adanya pemimpin yang efektif diharapkan pegawai dapat mendorong pegawainya dalam mencapai target kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. (Siagian, 2018) kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku atau sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya. (Rivai, 2018) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Siagian, 2018) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Mangkunegara (2019).

Menurut (Anoraga, 2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi (Hasibuan, 2019):

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri

Disiplin Kerja

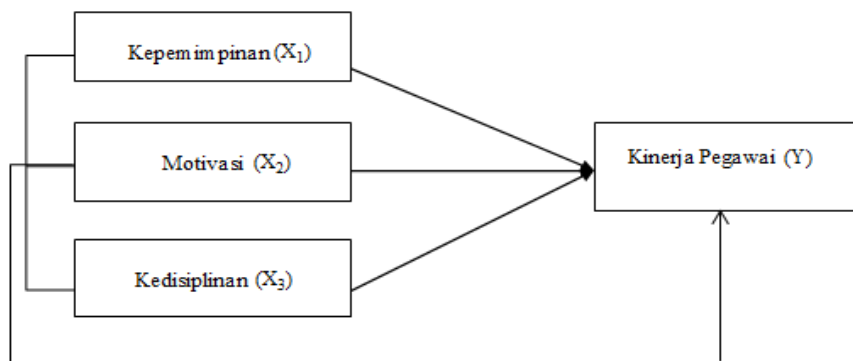
Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2020). Menurut (Rivai, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2020) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Strandar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Lurah Medan Perjuangan.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Lurah Medan Perjuangan.
- H3 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Lurah Medan Perjuangan.
- H4 : Kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Lurah Medan Perjuangan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Pakpahan & Manullang, 2018) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data

yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik.

Sumber Data

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden.
- Data Sekunder, yaitu informasi yang didapatkan dari sumber lainnya bukan secara langsung. Biasanya, perpustakaan atau jurnal dan catatan studi sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan materi ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah **seluruh** pegawai di kantor Lurah Medan Perjuangan yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probabilily sampling* dengan tehnik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan (Arikunto, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data harus diuji tingkat validitasnya agar dapat dipastikan apakah data bersifat valid atau tidak sehingga lebih layak untuk dilakukan pada uji selanjutnya yaitu uji regresi linier berganda. Apabila data tidak valid maka data harus diulang atau dilakukan penghapusan pada data yang tidak valid tersebut dan tidak diikuti pada uji berikutnya. Data yang tidak valid dapat disebabkan karena inkonsistensi jawaban dari responden dan dapat pula disebabkan karena responden tidak menjawab dengan benar angket yang dibagikan.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0.680	0,3	Valid
	X1.2	0.717		Valid
	X1.3	0.414		Valid
	X1.4	0.731		Valid
	X1.5	0.687		Valid
	X1.6	0.685		Valid
	X1.7	0.680		Valid
	X1.8	0.579		Valid
	X1.9	0.695		Valid
	X1.10	0.604		Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1.	0.535		Valid
	X2.2	0.462		Valid
	X2.3	0.511		Valid

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1277 – 1293 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.417

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r- mean	Hasil
	X2.4	0.748	0,3	Valid
	X2.5	0.704		Valid
	X2.6	0.627		Valid
	X2.7	0.684		Valid
	X2.8	0.704		Valid
Kedisiplinan (X ₃)	X3.1	0.624	0,3	Valid
	X3.2	0.525		Valid
	X3.3	0.644		Valid
	X3.4	0.603		Valid
	X3.5	0.630		Valid
	X3.6	0.782		Valid
	X3.7	0.588		Valid
	X3.8	0.592		Valid
	X3.9	0.515		Valid
	X3.10	0.624		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.711	0,3	Valid
	Y2	0.599		Valid
	Y3	0.603		Valid
	Y4	0.510		Valid
	Y5	0.568		Valid
	Y6	0.741		Valid
	Y7	0.569		Valid
	Y8	0.701		Valid
	Y9	0.393		Valid
	Y10	0.622		Valid
	Y11	0.711		Valid
	Y12	0.701		Valid

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat bahwa data bersifat valid atau sah karena nilai koefisien lebih besar dari 0,3. Data di atas menunjukkan nilai r hitung yang bernilai lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat valid dan dapat dipastikan bahwa data layak untuk dilakukan regresi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Data harus bersifat reliabel agar dapat dilakukan uji regresi linier berganda. Apabila data tidak reliabel maka peneliti harus melakukan pengumpulan data ulang atau menghapus data yang tidak memenuhi syarat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

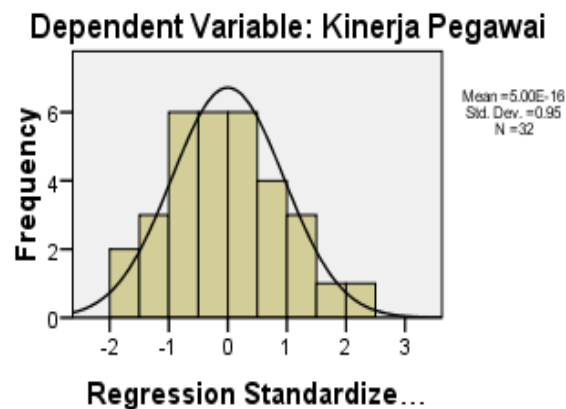
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X ₁)	0,749	6
Motivasi (X ₂)	0,917	6
Kedisiplinan (X ₃)	0,848	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	12

Sumber : data primer diolah (2024)

Data menunjukkan nilai reliabilitas yang baik karena nilai dari koefisien lebih besar dari nilai 0,6 sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian berikutnya.

Uji Normalitas

Histogram

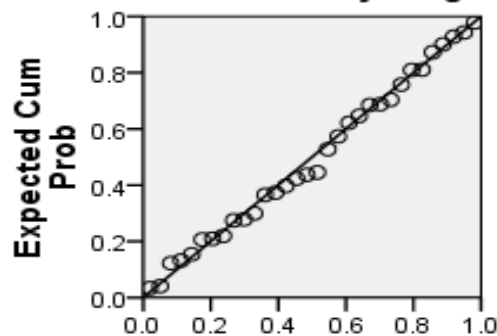


Gambar 2. Uji Histogram

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 3. Uji PP Plot

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31357798
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,485 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,973 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas. Adapun hasil uji multikolineritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

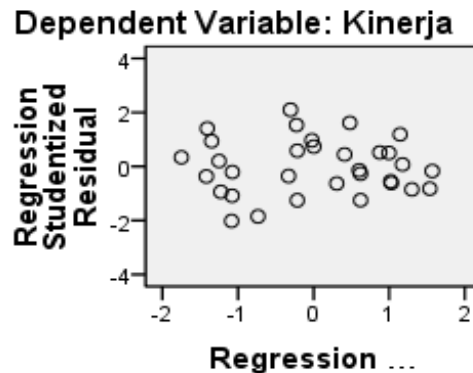
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,184	5,437
Motivasi	0,210	4,755
Kedisiplinan	0,193	5,185

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketentuan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel

independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Korelasi atau hubungan antara variabel dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.273	1.101	
	Kepemimpinan	0.072	0.069	0.062
	Motivasi	0.203	0.073	0.154
	Kedisiplinan	0.950	0.068	0.800

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear

Berganda $Y = 0,273 + 0,072 X_1 + 0,230 X_2 + 0,950 X_3$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,273 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,072 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,072 yang berarti bahwa jika variabel komitmen meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,072 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,203 yang berarti bahwa jika variabel motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,950 yang berarti bahwa jika variabel disiplin meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,950 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (terhadap dependen sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.273	1.101		0.248	0.806
Kepemimpinan	0.072	0.069	0.062	1.050	0.303
Motivasi	0.203	0.073	0.154	2.799	0.009
Kedisiplinan	0.950	0.068	0.800	13.903	0.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 6. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,303, artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p-value sebesar 0,009 artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 artinya disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian $n = 32$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,04$ pada sig 0,05. Dari tabel 5. di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $2,04 < 1,050$ pada sig. $0,303 > 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_1 ditolak.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,799 > 2,04$ pada sig. $0,009 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.
3. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $13,903 > 2,04$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2137.315	3	712.438	512.757	.000 ^a
	Residual	38.904	28	1.389		
	Total	2176.219	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 512,757 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determiasi

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.980	1,178

Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Nilai adjust R Square 0,980 yang artinya bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan mampu menjelaskan dan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 98% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 2%.

PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan

nilai $t_{hitung} 2,04 < t_{tabel} 1,050$ pada sig. $0,303 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H₁ ditolak artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,072 yang berarti bahwa jika variabel komitmen meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,072 satuan. Ditolaknya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian (Azizi, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan akan meningkat secara tidak signifikan, sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja perangkat Lurah Medan Perjuangan juga akan menurun secara tidak signifikan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri dari indikator iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perawaaan bawahan, perhatian pada kenyamanan bagi para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan secara tidak signifikan.

H2 : Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan

nilai $t_{hitung} 2,799 > t_{tabel} 1,050$ pada sig. $0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H₂ diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,203 yang berarti bahwa jika variabel motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203 satuan. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian (Goni

et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan akan meningkat secara signifikan, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan juga akan menurun secara signifikan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan secara signifikan.

H3 : Pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan

nilai $t_{hitung} 13,903 > t_{tabel} 1,050$ pada sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,950 yang berarti bahwa jika variabel kedisiplinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,950 satuan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian (Yanthi et al., 2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa jika kedisiplinan meningkat maka kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan akan meningkat secara signifikan, sebaliknya jika kedisiplinan menurun maka kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan juga akan menurun secara signifikan. Dengan kata lain ketika kedisiplinan yang terdiri dari absensi, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standard kerja dan bekerja etis dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan secara signifikan.

H4 : Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis keempat yaitu kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima. Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan maka akan semakin baik kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan. Nilai adjusted R Square yang dihasilkan 0,980 yang artinya bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan mampu menjelaskan dan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 98% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 2%.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian parsial untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $p\text{-value}$

sebesar 0,303, artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan.

2. Hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p-value sebesar 0,009 artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan.
3. Hasil pengujian parsial untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 artinya disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan.
4. Hasil pengujian simultan nilai dari F hitung sebesar 512,757 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lurah Medan Perjuangan.

SARAN

1. Kepala kantor Lurah harus membangun hubungan yang dekat dan terbuka dengan pegawai lurah dan warga lurah. Tunjukkan integritas, konsistensi, dan komitmen untuk melayani masyarakat. Dorong keterlibatan aktif pegawai lurah dan warga dalam pengambilan keputusan. Rutin mengadakan pertemuan dan diskusi terbuka dengan perangkat lurah dan warga dan dengarkan masukan dan keluhan dari perangkat lurah dan warga secara saksama.
2. Kantor lurah harus memastikan pegawai memahami bagaimana peran mereka berkontribusi pada tujuan organisasi. Tunjukkan dampak positif yang dihasilkan dari pekerjaan terhadap masyarakat. Libatkan pegawai dalam merumuskan visi dan rencana pengembangan kantor.
3. Kedisiplinan harus ditingkatkan dengan membuat aturan dan tata tertib kantor secara tertulis dan terdokumentasi. Sosialisasikan aturan tersebut kepada seluruh pegawai dan pastikan mereka memahaminya. Terapkan aturan secara konsisten dan adil.
4. Kepala lurah harus meningkatkan peran kepemimpinan yang efektif dengan melakukan pengawasan secara baik agar tingkat motivasi kerja pegawai meningkat dan disiplin kerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Azizi, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Managelment and Enterpreneurship*, 7, 1.
- Goni, G., Manoppo, W., & Roghang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Economic Reviews Journal
Volume 3 Nomor 4 (2024) 1277 – 1293 E-ISSN 2830-6449
DOI: 10.56709/mrj.v3i4.417

- Pakpahan, & Manullang. (2018). *Metode Penelitian*. Cipta Pustaka.
- Rivai, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Raja Grafindo Persada.
- Robins, & Judges. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yanthi, P., Pharma, P., & Krisna, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xl Axiata Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 5.