

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah

Muhammad Hasanuddin^{1*}, Aditya Wiguna², Muhammad Fakhri Aditia³

¹Magister Teknologi Informasi, Teknologi Informasi, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

²Fakultas hukum, Hukum, Darmawangsa, Medan, Indonesia

³Ekonomi Dan Bisnis, Bisnis Digital, Universitas Satya Terra Bhinneka, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}muhammadhasan20feb@gmail.com, ²aw33428@gmail.com, ³aria93611@gmail.com

(*Email Coresponding Author: muhammadhasan20feb@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi kerja yang baik, serta penerapan disiplin kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat mengembangkan kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance in government institutions. Employee performance is one of the important factors in improving organizational effectiveness and the quality of public services. Therefore, it is necessary to understand the factors that influence employee performance within government organizations. This research uses a quantitative approach with a survey method. The data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis to determine the effect of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance. The results of the study indicate that leadership, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the results also show that these variables simultaneously have a significant influence on employee performance. These findings indicate that improving leadership quality, providing adequate work motivation, and implementing effective work discipline can be important strategies to enhance employee performance in government institutions. Therefore, organizations are expected to develop appropriate policies and strategies to improve these factors in order to achieve organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik seperti instansi pemerintah[1], [2]. Kinerja yang baik dari pegawai akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas pelaksanaan program kerja, serta tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi pemerintah dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi seperti kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja[3], [4], [5].

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi[6]. Seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengkoordinasikan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien[7]. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja pegawai, serta mendorong terciptanya kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Dalam organisasi pemerintah, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kebijakan dan program kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi[8].

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya pengakuan atas prestasi kerja. Dalam organisasi pemerintah, pemberian motivasi kepada pegawai menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai[9]. Faktor lain yang juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja[10]. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu, konsisten, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas kerja, serta terganggunya proses pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

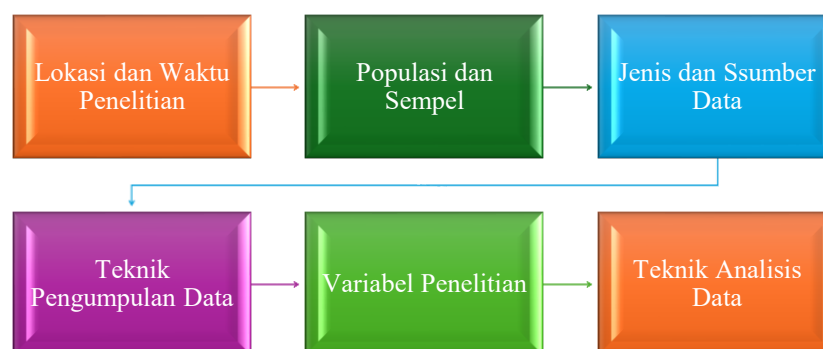
Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Beberapa permasalahan tersebut antara lain rendahnya motivasi kerja pegawai, kurangnya penerapan disiplin kerja, serta kepemimpinan yang belum mampu memberikan arahan dan motivasi secara optimal kepada pegawai[11], [12]. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar organisasi pemerintah dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai[13], [14], [15]. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang ada pada masing-masing instansi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan inspirasi kepada pegawai, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal,

sedangkan disiplin kerja yang baik dapat memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan jenis penelitian **explanatory research** yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik.



Gambar 1. Tahapan Peneliti

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu instansi pemerintah. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa instansi tersebut memiliki jumlah pegawai yang memadai serta memiliki struktur organisasi yang jelas sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian terkait kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun penelitian yang sedang berjalan.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik **sampling**, yaitu pengambilan sebagian dari jumlah populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **simple random sampling**, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah populasi yang tersedia sehingga data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sebenarnya.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Data primer digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

- b. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, laporan, serta literatur yang relevan dengan penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. **Kuesioner**. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kuesioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala **Likert**, dengan lima tingkat penilaian, yaitu:
1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. **Studi Literatur**. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai referensi ilmiah seperti buku, jurnal, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

2.5. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- a. **Variabel Independen (X)**
1. Kepemimpinan (X1)
 2. Motivasi Kerja (X2)
 3. Disiplin Kerja (X3)
- b. **Variabel Dependen (Y)**
1. Kinerja Pegawai

2.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik kuantitatif. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. **Uji Validitas**
Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.
- b. **Uji Reliabilitas**
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian.
- c. **Analisis Regresi Linear Berganda**
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a. **Y** = Kinerja Pegawai
- b. **a** = Konstanta
- c. **b₁, b₂, b₃** = Koefisien regresi
- d. **X₁** = Kepemimpinan
- e. **X₂** = Motivasi Kerja
- f. **X₃** = Disiplin Kerja
- g. **e** = Error

2.7. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2.8. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

2.9. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
Konstanta	2.134	3.210	0.002
Kepemimpinan (X1)	0.312	2.876	0.005
Motivasi Kerja (X2)	0.428	3.541	0.001
Disiplin Kerja (X3)	0.295	2.654	0.009

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi positif pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja, serta semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

4. PENGUJIAN

4.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Model	F hitung	Signifikansi	R Square
Regresi	32.457	0.000	0.648

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai **R Square sebesar 0.648** menunjukkan bahwa sebesar **64.8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja**, sedangkan sisanya sebesar **35.2% dipengaruhi oleh faktor lain** di luar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

4.2. Hasil Pengujian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dalam organisasi pemerintah, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan tetapi juga sebagai motivator yang mampu memberikan arahan kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan terorganisir.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan bagi para pimpinan organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan motivasi kepada pegawai melalui sistem penghargaan dan pengembangan karir. Penerapan disiplin kerja yang konsisten juga perlu dilakukan agar pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan dalam organisasi perlu terus ditingkatkan agar mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Kedua, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat

produktivitas yang lebih baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Ketiga, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Keempat, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi kerja yang baik, serta penerapan disiplin kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat mengembangkan kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

REFERENCES

- [1] L. Rizati, Y. Wahidatunisa, D. Seviani, R. D. Aryani, and P. Lianti, "Studi Pustaka Tentang Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik," *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 12, no. 1, pp. 41–50, 2025.
- [2] A. B. Anggraini and F. Idayati, "Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 11, no. 10, 2022.
- [3] G. R. Sapu, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia," *J. Humaniora, Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 3, pp. 144–158, 2023.
- [4] M. F. Al Gifari and C. Hermana, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi," *J. Penelit. Ilm. Multidisipliner*, vol. 1, no. 04, pp. 357–363, 2025.
- [5] B. Pamungkas and I. Nursyamsi, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai," *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 222–232, 2024.
- [6] A. A. Pramudya, M. R. Purnama, N. S. Andarbeni, P. Nurjayanti, and M. I. Anshori, "Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan," *Sammajiva J. Penelit. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 24–40, 2023.
- [7] M. Subni, "Peran kepemimpinan dalam membangun tim kerja dan mengembangkan organisasi," *J. Ilmu Manaj. Dan Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 15–26, 2024.
- [8] R. A. Praditya, R. Z. Prayuda, and A. Purwanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM," *Profr. Prof. Educ. Stud. Oper. Res.*, vol. 2, no. 01, pp. 46–54, 2025.
- [9] A. Wau, "Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening," *J. Akuntansi, Manaj. Dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022.
- [10] D. F. Febriani, I. C. Abadi, and F. R. Antares, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja:

- Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication,” *J. Ilmu Hukum, Hum. Dan Polit.*, vol. 2, no. 2, pp. 132–140, 2022.
- [11] V. A. Zega, A. B. Ndraha, M. M. Bate’e, and M. H. Waruwu, “Analisis Kebijakan Disiplin Waktu dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Loloana’a Lolomoyo Kecamatan Gunungsitoli Utara,” *Arus J. Sos. dan Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 3095–3103, 2025.
- [12] T. B. A. W. Kusuma, W. Widodo, and L. F. Rahayu, “Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Banten,” *JISPENDIORA J. Ilmu Sos. Pendidik. Dan Hum.*, vol. 4, no. 3, pp. 372–380, 2025.
- [13] A. M. Jambak, D. Lase, E. Telaumbanua, and P. Hulu, “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli,” *Tuhenori J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 22–37, 2023.
- [14] K. Waqidah and N. A. Mayasiana, “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember,” *FORMULA J. Adm. Publik*, vol. 1, no. 2, pp. 104–118, 2024.
- [15] R. Paliling, S. Y. Sabandar, and P. Ma’na, “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Batupapan Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja,” *Media Mahard.*, vol. 22, no. 3, pp. 401–416, 2024.