

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Lenny Marlina Maria Kawer¹, Ferdinand Risamasu², Arius A. Kambu³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* maria_kawer@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and discipline on employee performance in the General and Administrative Bureau of the Regional Secretariat (Setda) of Papua Province. A quantitative approach with multiple regression analysis was employed to examine the relationships among variables. Data were collected through surveys using questionnaires distributed to employees of the bureau. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, both work motivation and work discipline positively and significantly influence employee performance. Among these factors, work motivation contributes the most to enhancing employee performance. These findings highlight that improving motivation, implementing effective leadership, and maintaining strict discipline are essential for optimizing employee performance.

Keywords: Leadership style; motivation; discipline; employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Papua. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai biro terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja serta disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja memiliki kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi, kepemimpinan yang efektif, dan penerapan disiplin yang baik merupakan faktor kunci dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; motivasi; disiplin; kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu entitas sosial yang terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2014). Dalam suatu organisasi, interaksi antar individu dengan karakteristik yang berbeda menciptakan dinamika yang membentuk pola perilaku, etika kerja, serta budaya organisasi. Faktor-faktor ini berperan dalam menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tetap eksis dan berdaya saing.

Salah satu aspek fundamental dalam efektivitas organisasi adalah kinerja pegawai, yang mencerminkan tingkat pencapaian individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan lebih optimal. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan tugasnya secara konsisten sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Papua merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas administrasi pemerintahan daerah. Untuk mencapai kinerja yang optimal, biro ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai di sektor pemerintahan sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya kepemimpinan yang efektif, rendahnya motivasi kerja, serta lemahnya penerapan disiplin. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua. Secara lebih rinci, penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama, yaitu bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai, sejauh mana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta peran disiplin kerja dalam mendorong efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan birokrasi pemerintahan.

2. Landasan Teori

Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan individu dalam suatu organisasi (Thoha, 2017). Kepemimpinan yang efektif memungkinkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuannya secara lebih efisien. Rivai (2014) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik dan perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Gibson, 2013). Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai.

Faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi secara konsisten. Penerapan disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

Berdasarkan kajian teoritis dan urgensi permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memahami bagaimana faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks birokrasi pemerintahan di Provinsi Papua.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel secara empiris melalui pengolahan data numerik. Menurut Sugiyono (2020:16), metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan memenuhi kaidah ilmiah yang bersifat konkret, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel secara lebih akurat dengan menggunakan teknik analisis statistik.

Dalam penelitian ini, digunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat generalisasi lebih luas (Sugiyono, 2020:206). Sementara itu, statistik verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan berdasarkan data dari populasi atau sampel yang diteliti (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan di Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua, yang berlokasi di Kantor Gubernur Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Papua, yang berjumlah 221 orang. Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji lebih lanjut (Sugiyono, 1999).

Dari populasi tersebut, jumlah pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua yang memenuhi kriteria penelitian adalah 134 orang. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sederhana, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:112-113), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya, namun jika lebih dari 100 orang, maka cukup diambil sebagian sebagai sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap alpha (α) sebesar 0,05. Hasil analisis menggunakan SPSS ditampilkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	-0.255	0.266	-	-0.958	0.340
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.284	0.072	0.312	3.928	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0.441	0.083	0.419	5.285	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.251	0.057	0.285	4.417	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,928, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,285, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,417, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis nilai beta dalam Tabel 4.12, terlihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta tertinggi (0,419) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan (0,312) dan disiplin kerja (0,285). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua.

4.2. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andi Sri Wahyuni, Muh. Salim Sultan, dan Sudirman Dandu (2023) serta penelitian Mulyadi, Juliana Pratiwi, dan R. A. Zubaidah (2020), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Gibson (2013), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Motivasi yang tinggi

mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kualitas layanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dalam organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengurangi tingkat ketidakhadiran serta pelanggaran aturan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan organisasi dan menjalankan tugasnya secara konsisten.

4.3. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua. Temuan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan wawasan bagi pimpinan biro dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu langkah yang dapat diambil adalah peningkatan efektivitas kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan berbasis pemberdayaan pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan profesional pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas pegawai.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, biro perlu mengembangkan kebijakan yang mendorong peningkatan motivasi pegawai, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, pengakuan atas prestasi kerja, serta pengembangan karir yang lebih jelas. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan dalam penerapan disiplin di lingkungan biro. Penerapan aturan yang lebih tegas mengenai kedisiplinan pegawai, seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, dapat meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan biro kepada masyarakat. Selain itu, penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai lainnya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan landasan bagi pimpinan biro untuk merancang strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mengoptimalkan kepemimpinan, memotivasi pegawai, serta memperkuat disiplin kerja, diharapkan biro dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya serta memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Motivasi kerja ditemukan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan biro untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, baik melalui sistem insentif, pengembangan karir, maupun pengakuan terhadap pencapaian kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih cenderung bekerja secara sistematis, mematuhi aturan yang berlaku, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih ketat dalam penerapan disiplin, termasuk sistem penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi serta sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang kuat merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan pimpinan organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin besar dorongan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal. Variabel disiplin kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dari ketiga variabel yang diteliti, motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dengan optimal.

5.2. Saran

Sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja unggul dan memenuhi kriteria yang ditetapkan, kesempatan untuk promosi jabatan sebaiknya diberikan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Hal ini dapat menjadi insentif bagi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka, menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif dan produktif. Dalam upaya peningkatan kinerja ke depan, perhatian lebih perlu diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin, terutama mereka yang sering

absen dalam menjalankan tugas. Penerapan sanksi yang tegas diharapkan dapat memberikan efek jera dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai di Biro Umum dan Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Papua juga memerlukan perhatian terhadap lingkungan kerja. Faktor motivasi kerja harus terus diperkuat dengan menanamkan kesadaran bagi pegawai untuk mengutamakan tugas dibandingkan kepentingan pribadi. Disiplin kerja juga harus ditingkatkan dengan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di kantor. Selain itu, pimpinan perlu meningkatkan fasilitas kerja, seperti penyediaan peralatan komputer yang memadai, guna mendukung efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Thoha, Miftah. 2017. "Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 1999. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahyuni, andi sri, Muh Salim Sultan, and Sudirman Dandu. 2023. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PPSLU MAPPAKASUNGGU PAREPARE". *Sparkling Journal Of Management (SJM)* 1 (2):186-98. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/3581>.
- Mulyadi, Juliana Pratiwi, R.A.Zubaidah.(2020). "Pengaruh kepemimpinan budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten musi rawas utara". *Jurnal Media Ekonomi*. Nomor (1): 26-35