



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem  
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah

Felix Paembang<sup>1</sup>, Yosephina Ohoiwutun<sup>2</sup>, Muhlis Hafel<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Papua, Indonesia, [felixpaembang123@gmail.com](mailto:felixpaembang123@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Cendrawasih, Kupang, Indonesia, [yossi\\_ohoiwutun@yahoo.co.id](mailto:yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Papua, Indonesia, [muhlis@ecampus.ut.ac.id](mailto:muhlis@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [felixpaembang123@gmail.com](mailto:felixpaembang123@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study also aims to test and analyze the simultaneous influence of leadership, motivation and work discipline on performance. This study was conducted on 127 employees of the Central Mamberamo Regional Secretariat with a saturated sampling method. The analysis approach was tested using multiple regression. The results of the study prove that simultaneously the variables of leadership, motivation and work discipline have a positive and significant effect on performance.*

**Keyword:** *Work Discipline, Work Motivation, Leadership, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Setda Mamberamo Tengah berjumlah 127 orang dengan metode pengambilan sampel jenuh. Pendekatan analisis diuji dengan regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai Setda Mamberamo Tengah dalam 2 dekade sejak otonomi daerah dicanangkan menjadi buah bibir yang tidak kunjung henti baik di lingkungan masyarakat, akademisi maupun di lingkungan pemerintah pusat. Kendati demikian, wacana terkait kinerja pegawai Setda untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat masih jauh dari harapan. Secara kualitas, dampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat Mamberamo tengah tidak tercapai. Hal tersebut dibuktikan pada sektor ekonomi dimana, penghasilan rata-rata masyarakat Mamberamo Tengah dikutip dari BPS (2023) hanya sebesar Rp.1.4 juta rupiah, tidak mencukupi kebutuhan gizi masyarakat Mamberamo Tengah. lebih lanjut lagi dalam penelitiannya Nasendi et al. (2024) baru-baru ini membeberkan bahwa program pemberdayaan

masyarakat yang dalam meningkatkan kesejahteraan di Mamberamo Tengah masih sangat rendah, terutama masalah sarana dan prasarana yang belum memadai, hal ini menunjukkan kinerja pegawai Setda masih sangat rendah.

IKM masyarakat terhadap kinerja pegawai Setda Mamberamo hanya mampu mencapai angka 49% dari angka 100% (dalam interval 43,76-62,50) yang mana angka ini masuk dalam predikat C atau kurang baik. Rendahnya IKM berlangsung selama kurun waktu enam tahun. bukti ini semakin memperkuat pernyataan bahwa kinerja pegawai Setda masih belum memenuhi harapan dan target kerja.

Secara kuantitas, masih banyak pegawai yang masih merasakan berat dalam menangani beban kerja yang diberikan pada mereka bila dibandingkan waktu penyelesaian kerja yang diberikan. Alhasil, banyak pegawai Setda yang tidak pernah mencapai target kinerja. Secara ketepatan waktu, masih banyak pegawai yang menggunakan jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti membuka media sosial dan izin untuk urusan lain yang berdampak pada hilangnya fokus pada pekerjaan yang kemudian berimplikasi pada tidak terselesainya pekerjaan dengan tepat waktu. Kebiasaan-kebiasaan buruk inilah yang kemudian berkontribusi dalam rendahnya kinerja organisasi.

Permasalahan ketidaksesuaian beban kerja dengan waktu penyelesaian kerja yang berimbang pada rendahnya kinerja dikemukakan dalam teori kinerja *Goal Setting* dimana dalam teori menyatakan bahwa seorang pemimpin harusnya menentukan target kinerja berdasar kemampuan pegawai, target kinerja dalam artian antara beban kerja dengan target harus sesuai dengan kemampuan pegawai karena jika terjadi ketidaksesuaian akan berimbang pada rendahnya kinerja pegawai yang kemudian berdampak pada tidak tercapainya kinerja organisasi. *Goal Setting Theory* dipaparkan Muhfizar et al. (2021) yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968, menyatakan pentingnya tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Terdapat empat macam mekanisme tujuan dengan harus melibatkan motivasi antara lain tujuan mengarahkan perhatian, tujuan mengatur upaya, tujuan meningkatkan persistensi dan tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan. Ketika sebuah tujuan sulit untuk dikerjakan, maka seseorang akan enggan untuk melakukan upaya agar tujuannya tercapai. Selanjutnya Gkizani & Galanakis (2022) mempertegas bahwa ketika tujuan jelas, seseorang tahu apa yang ingin dicapai. Seseorang juga dapat mengukur hasil secara akurat dan mengetahui tindakan mana yang harus diberi penghargaan. Namun, ketika suatu tujuan tidak jelas atau dinyatakan sulit untuk diukur dan menurunkan motivasi. Orang-orang biasanya didorong oleh tujuan yang sulit, namun penting untuk tidak membuat tujuan yang begitu sulit sehingga tidak dapat dicapai. Agar efektif, pemimpin harus memberikan tujuan kinerja sesuai dengan kemampuan tim.

Teori kinerja *Goal Setting* dalam penelitian ini selanjutnya dipertegas dalam teori kinerja *of individual behavior and results* Wijaya (2017) menerangkan bahwa Mc. Shane dan Glinow mengembangkan suatu model perilaku kerja. model yang mereka kembangkan dikenal dengan model *of individual behavior and results*. Model ini menunjukkan faktor yang memengaruhi kinerja dua diantaranya yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan. Wahyudi et al. (2023) menerangkan secara gamblang, antara lain kepribadian individu menjadi landasan utama dalam mempelajari perilaku di tempat kerja. Kepribadian ini yang mempengaruhi cara individu berinteraksi, beradaptasi, dan merespons situasi organisasi yang terdtsri dari motivasi dan sikap kerja disiplin. Selanjutnya, cara kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja individu untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang memberdayakan, mendukung, dan memberikan inspirasi, dapat meningkatkan keterlibatan pegawai.

Secara konseptual kinerja menurut Iendy Zelviean Adhari (2019) menunjukkan kemampuan internal untuk melakukan dan menyelesaikan semua tugas di bidang tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang diterapkan. Akibatnya, pegawai dapat pindah ke tingkat pekerjaan tertentu. Qalati et al. (2022) melanjutkan

bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang terdiri dari hasil kerja pegawai secara individu dan hasil kerja secara organisasi yang mana hasil kerja individu nantinya berpengaruh pada hasil kerja organisasi.

Secara konseptual kepemimpinan menurut Yikwa et al. (2023) sebagai suatu tehnik dalam menyampaikan instruksi agar pegawai dapat tertib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perilaku kerja kepemimpinan yang melekat pada kepribadian pemimpin sangat menentukan keberhasilannya dalam membawahi pegawainya. Selanjutnya Hundie & Habtewold (2024) dalam jurnalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola perilaku, sikap, dan sifat yang relatif konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, pengarahan, dan pengaruh terhadap pengikutnya agar bekerja secara efisien dan efektif.

Penelitian yang dilakukan Arniati & Arsal (2023) dan Dwipayana et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, kemampuan seorang pemimpin dalam desain rencana kerja, pelaksanaan kerja, pengelolaan kerja, penguasaan teknologi informasi yaitu peningkatan kepemimpinan melalui kemampuan analisis, kemampuan komunikasi, keberanian dan ketegasan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebelumnya penelitian Ferry et al. (2020) juga berhasil menemukan hasil positif ini, dimana kepemimpinan yang sanggup mempengaruhi orang lain yang dipimpin atau pengikutnya agar orang lain tersebut berperilaku seperti yang diinginkan pemimpin dapat meningkatkan kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Farida et al. (2022) dan Khairuna (2024) menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang diberikan didalam organisasi kurang memuaskan dan cenderung kurang membina hubungan yang baik dengan pegawai. Nugroho et al. (2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan menemukan bahwa pekerja kurang terinspirasi akan pemimpiannya karena etidakkonsistennya mendorong pegawai untuk tumbuh sebagai individu. serta ketidakpastian jalurkarier yang menjadi kendala juga berkontribusi terhadap rendahnya kinerja. Sikap acuh tak acuh di tempat kerja dan tidak ada harapan untuk masa depan yang lebih baik karena promosi jabatan yang tidak direncanakan dengan baik dan karena tidak diakuinya keahlian pegawai.

Faktor kedua yang diteliti untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja pegawai di Setda Mamberamo Tengah sebagai semangat kerja yang timbul atas dorongan dari dalam diri. Motivasi ini hendaknya muncul karena adanya fokus pada tujuan atau target kerja yang telah ditentukan. Motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai Setda akan mendorong pegawai Setda mencari beragam upaya-upaya dan strategi-strategi kerja untuk mencapai target kerja yang diharapkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Secara konseptual motivasi kerja dijelaskan Hasanah et al. (2024). bahwa motivasi sebagai suatu proses psikologis dasar yang terdiri dari motif primer, motif umum dan motif sekunder, motivasi ini merupakan suatu cara memahami perilaku organisasi yang merupakan suatu motif dasar yang harus dikenali dan dipelajari. Suwanto (2023) juga menggagas bahwa motivasi merupakan suatu kondisi energi yang menggerakkan pegawai yang sedang atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja merupakan hal yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan Netra (2021) dan Prastyo et al. (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa ketika suatu organisasi telah meningkatkan motivasi pegawainya, maka akan lebih mudah untuk mempengaruhi pegawainya untuk terus mencapai tujuan organisasi yang lebih maksimal. Senada dengan penemuan tersebut Suroso & Damayanti (2022) menambahkan bahwa dengan adanya motivasi yang tepat maka pegawai akan terpacu untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena mereka yakin bahwa

dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, ini artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil penelitian Tamam & Sopiha (2022) dan Handayani (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena motivasi tinggi jika tidak didukung alat-alat kerja yang terbaru maka akan menurunkan kinerja.

Faktor ketiga yang diteliti untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai di Setda Mamberamo Tengah sebagai perilaku kerja yang taat pada regulasi yang diatur dalam Peraturan Daerah (Perda), ketaatan dalam regulasi perda ini termasuk juga siap menerima sanksi atau konsekuensi-konsekuensi apabila ingkar dari regulasi yang ditentukan. Ketaatan dalam regulasi disiplin kerja pegawai Setda Mamberamo Tengah dinilai dari tidak masuk kerja karena alasan keluarga, sakit ijin, dan keterlambatan masuk kerja, pulang kerja yang cepat dan setiap laporan dari kegiatan yang dilaksanakan selalu tidak tepat waktu.

Disiplin Kerja secara konseptual diungkapkan Waluyo (2020) dalam bukunya bahwa disiplin kerja adalah prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kesediaannya untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Qomariah (2020) juga memaparkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Penelitian yang dilakukan Nurpribadi et al. (2024) dan Muhani et al. (2024) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena pegawai sadar akan kewajibannya dan tentunya akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya dalam penelitiannya Sarah et al. (2023) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan merasa ikut terlibat dalam tujuan organisasi dan patut mendapatkan perhatian bahwa usahanya dihargai dan diakui. Sehingga pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memberikan sikap positif seperti loyalitas, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan kepatuhan terhadap kewajibannya yang kemudian berdampak pada kinerja.

Namun, hasil penelitian Kibar et al. (2023), Doni Irawan et al. (2021) dan Pramularso & Anggraeni (2023) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja, hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang disiplin waktu namun tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam berkerja akan boros waktu dalam penyelesaian pekerjaan, perlu adanya bimbingan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan hasil penelitian pada variabel yang diteliti dan juga untuk menjawab permasalahan kualitas kinerja Setda Mamberamo Tengah yang belum memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat yang juga didukung angka IKM yang hanya mencapai kriteria kurang baik dalam enam tahun terakhir. Selanjutnya penelitian ini untuk menjawab rendahnya kinerja secara kuantitas, dimana masih banyak pegawai Setda Mamberamo Tengah yang merasakan berat dalam menangani beban kerja yang diberikan bila dibandingkan target waktu penyelesaian kerja yang diberikan. Kemudian penelitian ini juga untuk menjawab permasalahan kinerja terkait masih banyaknya pegawai Setda Mamberamo Tengah yang memiliki perilaku kerja yang tidak positif di tempat kerja dengan memanfaatkan waktu kerja untuk hal yang tidak bermanfaat sehingga berdampak pada rendahnya kinerja. Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka perilaku kerja yang buruk akan membudaya yang kemudian berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi Setda Mamberamo Tengah. Selain itu, penelitian ini mengisi kekosongan akibat dari kesenjangan

penelitian yang ditemukan agar penelitian terkait variabel ini mendapat kebaruan untuk kemajuan dibidang akademisi SDM. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh seara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Setda Mamberamo Tengah

Penelitian ini juga akan menguji pengaruh secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja. Oleh karenanya peneliti menarik suatu judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pada Pegawai Setda Mamberamo Tengah”.

## METODE

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, pemilihan jenis penelitian ini didasarkan karena penelitian yang dihasilkan harusnya objektif tanpa adanya terpengaruh persepsi pribadi dari penulis maupun responden. Hikmawati (2020) bahwa metode imenggunakan metode kuantitatif karena menggunakan angka sehingga objektif Purwanza et al. (2020) tujuan dalam melakukan penelitian kuantitatif yaitu membantu peneliti dalam mengambil keputusan dan dapat digunakan dalam menggambarkan prediksi teori yang tepat.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Setda Mamberamo Tengah berjumlah 127 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui metode sampling jenuh sehingga jumlah sampel 127 orang. Metode ini digunakan sebab jumlah populasi yang sedikit tidak memungkinkan untuk mengambil sebagian dari populasi. Syamil et al. (2023) bahwa dimana populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda- benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian. Muhyi et al. (2018) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel,hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, ini disebabkan karena kesibukan responden di tempat kerja. Penyebaran melalui g-form yang dikirimkan melalui aplikasi WhatsApp ini memungkinkan pegawai dapat mengisi kuisisioner ketika sedang bersantai dari pekerjaan sehingga bisa mengisi kuisisioner dengan tenang dan objektif. Disediakan lima pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan kuesioner. Penilaian jawaban dengan menggunakan skala likert dengan pemberian skor 1-5 untuk setiap jawaban. Sebelum kuesioner dijawab oleh responden maka diinformasikan dahulu kepada mereka terkait tujuan penelitian, cara pengisian kuesioner, dan kerahasiaan hasil penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Kemudian seluruh item pertanyaan akan diukur dengan menggunakan skala interval model likert (skala likert) dengan nilai 1 - 5 untuk setiap item pertanyaan dengan rincian Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Setuju (S) nilai 4 dan Sangat Setuju (SS) nilai 5.

Tekhnik pengumpulan data dalam penelitian kuisisioner yang dilakukan di kantor Setda Mamberano Tengah. Menurut Neliwati (2018) bahwa kuisisioner berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan pada responden.

Uji validitas merupakan suatu pengujian item pertanyaan atau pernyataan kuisisioner yang didukung oleh skor total. Data yang diuji harus menampilkan skor kesetaraan (korelasi yang tinggi) terhadap skor total item. Dengan demikian, uji korelasi *pearson product moment* merupakan salah satu metode yang tepat sebagai acuan untuk menentukan validnya suatu item pertanyaan atau pernyataan karena pengujian ini dengan melihat korelasi antara ‘Butir-Butir Pertanyaan’ dengan ‘Skor Pertanyaan Secara Keseluruhan’. (Setyawan, 2022). Peneliti akan memenuhi syarat valid pada item pertanyaan atau penyataannya dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* apabila menunjukkan nilai r-hitung > dari rtabel. Nilai r-tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* (df)=n-2, n adalah jumlah sampel. (Purwanto, 2018:90)

Uji Reliabilitas. Pengujian ini memiliki hubungan dengan tingkat keyakinan terhadap instrument penelitian. Pengujian ini akan menunjukkan hasil yang baik apabila hasil dari pengujian test/instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Ketika hasil yang ditampilkan tetap maka ketika ada perubahan hasil maka perubahan tersebut dianggap tidak bermakna. Setyawan (2022). Menggunakan SPSS maka hasil reliabilitas dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data di katakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan sebaliknya. (Purwanto, 2018)

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini syarat data harus telah melalui uji normalitas. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni uji-f. sebagai berikut. Pengujian f di lakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini di lakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan peneliti. Menurut (Wulandari, 2020) uji F merupakan pengukuran yang memiliki tujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen yang akan di ukur dalam model yang apakah memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam penelitian ini jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan  $sig \leq 0,05$ , maka secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  di terima. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $sig \geq 0,05$ , maka secara simultan independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Ketentuan dalam uji ini melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Dalam penelitian ini jumlah sampel n (138), maka banyaknya df dapat dihitung  $138-2 = 136$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat dengan uji dua arah yaitu 0,361, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif. Hasil uji validitas pada indikator-indikator dari masing-masing penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r hitung	Posisi	r tabel	Interprestasi
X1.1	0,459	>	0,166	Valid
X1.2	0,455	>	0,166	Valid
X1.3	0,501	>	0,166	Valid
X1.4	0,32	>	0,166	Valid
X1.5	0,563	>	0,166	Valid
X1.6	0,415	>	0,166	Valid
X1.7	0,472	>	0,166	Valid
X1.8	0,5	>	0,166	Valid
X1.9	0,467	>	0,166	Valid
X1.10	0,452	>	0,166	Valid
X2.1	0,39	>	0,166	Valid
X2.2	1,458	>	1,166	Valid
X2.3	0,523	>	0,166	Valid
X2.4	0,469	>	0,166	Valid
X2.5	0,41	>	0,166	Valid
X2.6	0,635	>	0,166	Valid
X2.7	0,595	>	0,166	Valid
X2.8	0,564	>	0,166	Valid
X3.1	0,741	>	0,166	Valid

X3.2	0,688	>	0,166	Valid
X3.3	0,635	>	0,166	Valid
X3.4	0,647	>	0,166	Valid
Y.1	0,508	>	0,166	Valid
Y.2	0,413	>	0,166	Valid
Y.3	0,409	>	0,166	Valid
Y.4	0,567	>	0,166	Valid
Y.5	0,615	>	0,166	Valid
Y.6	0,382	>	0,166	Valid

Sumber Data Sekunder Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka r-hitung yang lebi tinggi dari angka r-tabel, tingginya angka tersebut membuktikan bahwa data jawaban responden pada variabel kepemimpinan layak dilakukan pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian untuk mengukur keandalan suatu alat ukur untuk mengukur objek yang diukur olehnya. mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti tetapi jika nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tidak reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti.

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas Validitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Posisi	r <sub>alpha</sub>	Interprestasi
Kepemimpinan (X1)	0,695	>	0,7	<i>Reliable</i>
Motivasi (X2)	0,707	>	0,7	<i>Reliable</i>
Kedisiplinan (X3)	0,764	>	0,7	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,664	>	0,7	<i>Reliable</i>

Sumber Data Sekunder Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua data variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan angka *Cronbach Alpha* sebesar lebih dari 0,70, sehingga lebih tinggi dari r-tabel atau telah reliable dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji f

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai f-hitung  $\geq$  f-tabel di tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , variabel independen (k=3), sampel (n=138) dengan rumus (k ; n- k-1) atau (3 ; 138 – 3-1 = 136) ini berarti berada pada urutan ke 136 (n2=136) diperoleh nilai f-tabel 2,67 (n1= 2,67).

**Tabel 3. Hasil Uji-f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.845	3	41.282	13.182	.000 <sup>b</sup>
	Residual	419.633	134	3.132		
	Total	543.478	137			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

**Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai  $13,182 \geq 2,77$  dan  $0,000 \leq 0,05$  atau  $H_4$  diterima.

### PEMBAHASAN

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sejalan dengan itu, hasil jawaban responden pada variabel kinerja menunjukkan bahwa indikator “Kualitas Kerja” menjadi jawaban responden tertinggi dalam kriteria “tidak setuju”.

Kualitas kerja pegawai Setda Mamberamo Tengah menunjukkan tingkat yang rendah sehingga tidak mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini terlihat ketika banyaknya pegawai yang tidak mendapat komentar positif dari pemimpin dan memiliki hasil kerja yang terdapat banyak koreksi.

Sejalan dengan itu Farahdiba & Rizal (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan penting untuk memotivasi pengikut dan memobilisasi sumber daya menuju pemenuhan misi organisasi. Dukungan pemimpin membantu pegawai berperilaku proaktif di tempat kerja. Dukungan pemimpin dapat memfasilitasi peluang bagi pegawai dalam untuk melakukan perubahan, serta motivasi mereka untuk melakukannya. Sugiarto et al. (2023) kepemimpinan merupakan kunci utama dalam pengorganisasian yang efektif. Pemimpin yang mampu membimbing pegawai akan membantu pegawai yang kurang memiliki ketangkasan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi juga sebagai pendukung tercapainya kinerja, karena dengan adanya motivasi semangat kerja meningkat yang kemudian berdampak pada kinerja yang meningkat. Selanjutnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai akan mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai karena terselesaikannya tugas dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat et al. (2022) dan Rasyid (2022) yang menemukan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### KESIMPULAN

Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, agar mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel komitmen sebagai variabel moderasi untuk memperkuat pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja.

### REFERENSI

Arniati, & Aarsal, M. (2023). The influence of leadership, training, competence on lecturer performance in higher education. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(3), 1769–1779. <https://doi.org/10.29210/020233061>

BPS. (2023). *Statistik Kesejahteraan Rakyat Kabupaten mamberamo tengah Tahun 2023*.

DoniIrawan, Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal*



- Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Dwipayana, A., Ferine, K. F., & Nuzuliati. (2023). The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan. *SINOMIKA JOURNAL*, 2(2), 165–184. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.1226>
- Farahdiba, D. F., & Rizal, F. (2023). PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENDORONG KARYAWAN PROAKTIF DALAM KEPUASAN KARIR. *MEISTER*, 1(1), 75–87. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i1.436>
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(2), 163–175. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.211>
- Ferry, Livea, & Hendry. (2020). The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Panjiwira Surya Mandiri Medan. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1344–1349.
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13, 420–426. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028>
- Handayani, H. N. F. (2022). EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIPTAJAYA SEJAHTERA ABADI. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 502–515. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1177>
- Hasanah, F. N., Choenraad, D. P., Jatmika, L., & Arby, R. (2024). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study of one of the pharmaceutical health equipment companies in Bandung City). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 48 – 56. <https://doi.org/10.55208/bistek>
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SUKAINDAH KECAMATAN SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI. *DIMENSI*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (2024). The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance: The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 67–82. <https://doi.org/10.2147/JHL.S450077>
- Iendy Zelviean Adhari, S. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Khairuna, R. R. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI BATIK PEKALONGAN. *Global Competence and Entrepreneurial Mindset for the Future*, 2(1), 307–316.
- Kibar, Y., Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta. *International Journal of Management, Economics and Accounting*, 1(2), 668–682. <https://doi.org/10.61306/IJMEA>
- Muhani, R. D., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 4(1), 298–313. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.695>

- Muhfizar, Saryanto, Ningsih, A., Rudiyanto., M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampangau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN (TEORI DAN KONSEP)*. Media Sains Indonesia.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyo, S. C., Satianingsih, R., Sumardi, M. K., & Rifai, I. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN*. Adi Buana University Press.
- Nasendi, Y. M., Toroby, R. J., & Raharjo, D. (2024). PENGELOLAAN DANA DESA UNTUK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration*, 5(2), 346–355. <https://doi.org/10.31539/joppas.v5i2.9969>
- Neliwati. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)*. CV. Widya Puspita.
- Netra, K. R. A. I. G. S. K. (2021). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 232–234. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1092>
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1382>
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. Al. (2024). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 294–307. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v5i1.1057>
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Prastyo, A. B., Muhson, A., Efendi, R., & Bahrin, K. (2023). Employee Performance Influenced by Work Motivation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(2), 269–274. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i2.4312>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Purwanza, S. W., Wardhana, (Cand) Aditya, Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, Badi'ah, A., Sayekti, S. P., Fadlilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Priskusanti, R. D., & Rasinus. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., C, M. F., D, M. onica L. S. anchez L. on, & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi.
- Rasyid, O. N. A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Sarah, H., Sjahri, E., & Patisina. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), 1340–1350. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.926>
- Setyawan, D. A. (2022). *Buku Petunjuk Praktikum Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data Menggunakan SPSS*. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan

Surakarta.

- Sugiarto, M. Z. N., Rakhmat, C., & Sutirna, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EBISMAN: EBisnis Manajemen*, 1(3), 40–48.
- Suroso, A., & Damayanti, E. R. (2022). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 163–175. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6035>
- Suwanto. (2023). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Valdo International Central Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 679-6 90. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i2.446>
- Syamil, G. R., Ahmad, Asman, Hurit, R. U., Aulia, Radjawane, L., Elizabeth, L., Falasifah, Bagenda, C., Nihlatul, & Tingga, A. P. O. A. | C. P. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN KOMBINASI*. Media Sains Indonesia.
- Tamam, M. B., & Sopiah. (2022). The Effect of Work Motivation and Employee Performance : A Systematic Literature Review. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 103–110. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.437>
- Wahyudi, Mawardi, S., & Salam, R. (2023). *PERILAKU ORGANISASI Mendorong Perubahan dan Pertumbuhan*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Waloyo. (2020). *KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PEMBERIAN INSENTIF*. Kresna Bina Insan Prima.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wulandari, S. (2020). Karakteristik dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 13(1), 11–22. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i1.13355>
- Yikwa, Y., Wenda, C. Y., & Sugiyarti, G. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta). *SOSHUMDIK*, 2(3), 106–123. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v2i3.1057>