



## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang

Ardhanang Abril Hersusetyo<sup>1</sup>, Dian Ayu Liana Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas YPPI Rembang

Jl. Pamotan No.KM.4, Tireman Timur, Tireman, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219

E-mail: [ardhanang@gmail.com](mailto:ardhanang@gmail.com)<sup>1</sup>, [Dianayu\\_lianadewi@gmail.com](mailto:Dianayu_lianadewi@gmail.com)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 27 Januari 2025

Received in revised form 24 Februari 2025

Accepted 15 Mei 2025

Available online 30 Mei 2025

### ABSTRACT

*The aim of this research is to prove and analyze the influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of Rembang Regency Civil Service Police Unit Civil Servants. This research uses the dependent variable employee performance and uses the independent variables leadership, motivation and work discipline. The population used in the research carried out were all Civil Servants of the Rembang Regency Civil Service Police Unit, a total of 69 people. The sampling method in the research carried out was a saturated sample (census), the sample in the research carried out was the entire population or all Civil Servants of the Civil Service Police Unit, totaling 69 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that the leadership variable has a positive and insignificant effect on employee performance, the motivation variable has an insignificant negative effect on employee performance and the work discipline variable has a significant positive effect on employee performance. From the determination test, it is known that the R Square adjuster coefficient is 0.177, so it can be interpreted that the variables of leadership, motivation and work discipline can explain 17.7% of employee performance, while the remaining 82.3% of employee performance is influenced or explained outside of this research model.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja pegawai dan menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang, sejumlah 69 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian yang dilakukan adalah sampel jenuh (sensus), sampel pada penelitian yang dilakukan adalah semua populasi atau seluruh Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong yang berjumlah 69 orang. Teknik

Received 21 Januari, 2025; Revised 12 Februari, 2025; Accepted 15 Mei, 2025

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uji determinasi diketahui bahwa koefisien *adjuster R Square* adalah 0.177 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 17,7%, sedangkan sisanya 82,3% kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan di luar model penelitian ini.

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

## 1. PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk dapat memastikan bahwa organisasi dapat mencapai keberhasilan melalui orang lain. Dalam mengatasi hal tersebut yaitu dengan diperhatikannya perkembangan pegawai tersebut, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Hal ini berarti kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. *Goal Setting Theory*

Menurut Locke dalam Ghozali (2020) *Goal setting theory* menunjukkan bahwa tujuan yang lebih spesifik dan ambisius mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umum. Sasaran harus spesifik, dibatasi waktu dan sulit. Sasaran yang sulit harus ditetapkan secara ideal dari kinerja dengan asumsi bahwa motivasi dan bukan kemampuan membatasi pencapaian tingkat kinerja. Selama orang tersebut menerima tujuan, memiliki kemampuan untuk mencapainya dan tidak memiliki tujuan yang bertentangan, ada hubungan linier positif antara kesulitan tujuan dan kinerja tugas.

### 2.2. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengajarkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diinginkan. Jika pemimpin dapat memberikan perilaku dan bertanggung jawab dengan baik terhadap pegawai maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

### 2.3. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi di mana (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.

## 2.4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu perilaku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2019). Kedisiplinan menjadi fungsi yang mendasar pada sumberdaya manusia dikarenakan prestasi kerja mampu diraih karyawan dengan penerapan disiplin kerja (Arianto dan Setiyowati, 2020).

## 2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berupa tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang akan digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang pribadi masing-masing (Arikunto, 2014). sumber data yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018) sumber primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dari responden. Sumber primer ini berupa jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Satpol PP Kabupaten Rembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang, sejumlah 69 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian yang dilakukan adalah sampel jenuh (sensus), sampel pada penelitian yang dilakukan adalah semua populasi atau seluruh Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong yang berjumlah 69 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel. 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,863	0,70	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,786	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,809	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada Tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua variabel dikatakan reliabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner yang menguji 30 responden dikatakan reliabel.

### 4.2. Hasil Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.662	0,361	Valid
2	0.689	0,361	Valid
3	0.594	0,361	Valid
4	0.426	0,361	Valid
5	0.689	0,361	Valid
6	0.662	0,361	Valid
7	0.720	0,361	Valid
8	0.710	0,361	Valid
9	0.462	0,361	Valid
10	0.594	0,361	Valid
11	0.498	0,361	Valid
12	0.594	0,361	Valid
13	0.568	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dari 13 item pernyataan dikatakan valid.

**b. Uji Validitas Motivasi**

**Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.649	0,361	Valid
2	0.449	0,361	Valid
3	0.709	0,361	Valid
4	0.653	0,361	Valid
5	0.455	0,361	Valid
6	0.518	0,361	Valid
7	0.754	0,361	Valid
8	0.497	0,361	Valid
9	0.417	0,361	Valid
10	0.474	0,361	Valid
11	0.622	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dari 11 item pernyataan dikatakan valid.

**c. Uji Validitas Disiplin Kerja**

**Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.517	0,361	Valid
2	0.529	0,361	Valid
3	0.725	0,361	Valid
4	0.746	0,361	Valid
5	0.529	0,361	Valid
6	0.608	0,361	Valid
7	0.716	0,361	Valid
8	0.608	0,361	Valid
9	0.678	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dari 9 item pernyataan dikatakan valid.

**d. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

**Tabel. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.513	0,361	Valid
2	0.563	0,361	Valid
3	0.610	0,361	Valid
4	0.652	0,361	Valid
5	0.458	0,361	Valid
6	0.557	0,361	Valid
7	0.554	0,361	Valid
8	0.624	0,361	Valid
9	0.520	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dari 9 item pernyataan dikatakan valid.

**4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel. 6 Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan	0.046	0.642	Ditolak
Motivasi	-0.161	0.155	Ditolak
Disiplin Kerja	0.426	0.006	Diterima

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Hasil hipotesis pertama, Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Hipotesis pertama menyatakan diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara kepemimpinan sebagai variabel  $X_1$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0.046 dan nilai signifikansi sebesar 0.642, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
- b. Hasil hipotesis kedua, Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- Hipotesis kedua menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara motivasi sebagai variabel  $X_2$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar -0.161 dan nilai signifikansi sebesar 0.155, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
- c. Hasil hipotesis ketiga, Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- Hipotesis ketiga menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara disiplin kerja sebagai variabel  $X_3$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0.426 dan nilai signifikansi sebesar 0.006, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel. 7 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square
0.462	0.214	0.177

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, diketahui bahwa koefisien *adjuster R Square* adalah 0.177 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 17,7%, sedangkan sisanya 82,3% kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan di luar model penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika kepemimpinan yang mencakup indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional yang diberikan kepada pegawai semakin baik, maka akan berpengaruh sangat kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional yang diberikan pemimpin kepada pegawai masih kurang. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Rusydi, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika motivasi yang mencakup indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang semakin baik, maka akan berpengaruh sangat kecil terhadap penurunan kinerja pegawai yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap. Hal ini kemungkinan dikarenakan tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin kerja yang mencakup indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan semakin baik, maka kinerja pegawai yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap akan semakin meningkat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Rusydi, dkk (2021), Mulya, dkk (2022), Idris, dkk (2022) dan Apriyanto, dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang.
2. Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang

### Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawainya yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga menambahkan variabel independen lainnya seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan faktor lain yang menunjang kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, Badaruddin dan Andi Djalante (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 3, No. 6.
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *INOVASI*, 16(2), 233–240.
- Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory Ilmu Manajemen*, Akuntansi dan Bisnis, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 19, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Rusydi, Ahmad Firman dan Mustaking Mustaking (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 3.
- Prasetya, A.M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sofyan Idris, Mashur Razak dan Heri Sugeng Waluyo (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang, *GBJ (Gendhera Buana Jurnal)*, Vol. 1, No. 1.
- Sri Rezki Mulya, Serlin Serang dan Muh. Fadhil Hamzah (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Ekonomi Global*, Vol. 1, No. 4.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno Edi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.