Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026
Halaman: 1253 – 1261

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe

Fitria[1], Lisawtin[2]
Universitas Lakidende Unaaha, Indonesia

fitria@unilaki.ac.id[1]

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe, dan sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 44 orang responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji f dan uji t dengan alat bantu SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe.

Key Word:
Work Discipline, Work Motivation, Leadership Style And Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, work motivation, and leadership style on the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency. The population in this study were employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency, and the sample in this study was taken as many as 44 respondents. This study uses multiple linear regression analysis using the f test and t test with the SPSS version 22 tool. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline, work motivation and leadership style simultaneously have a and significant effect on the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency. In part, leadership style has a positive but not significant effect on the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency, work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency, and work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of Konawe Regency.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah serangkaian aktivitas dalam organisasi yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, dan merawat tenaga kerja yang efektif. Manajer memegang peran penting dalam mengarahkan individu-individu didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk mempertimbangakan cara memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan utama dari sumber daya manusia, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen, yang pada akhirnya memengaruhi nilai organisasi (organization value) baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang, sumber daya manusia juga sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam perkembangan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia terdiri dari individu yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut pratama (2019) dalam Selima Peryuda (2023), Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap asosiasi, termasuk organisasi bisnis dan pemerintahan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan komponen yang menentukan perkembangan organisasi. Salah satu faktor penentu keberhasi lan organisasi

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

adalah kinerja pegawai. Kinerja secara dasar mencakup apa yang dilakukan oleh pegawai serta seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Ada beberapa variabel yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai, aspek tersebut adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. ketiga variabel tersebut memiliki dampak terhadap kinerja pegawai

Konsep Kinerja Pegawai Menurut Mangkunegara (2013) dalam Gito (2023) kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang pegawai yang diukur dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik pada dasarnya merupakan kinerja yang memenuhi standar organisasi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai akan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, sehingga perlu adanya upaya serius untuk mencapai keberhasilan dan mewujudkan tujuan demi keberlangsungan organisasi. organisasi yang berkualitas akan berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, faktor ini menjadi elemen utama dalam peningkatan kinerja pegawai.

Penulis menyimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang maksimal mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi harus meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja pegawai berkontribusi pada kemajuan organisasi dan membantu untuk bertahan dalam persaingan global. Oleh sebab itu, manajemen harus berupaya meningkatkan kualitas pegawai karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalisme.

Disiplin Kerja Menurut Jepry & Mardika (2020) berpendapat disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, Onsardi & Putri (2020) dalam Pranitasari & Khotimah (2021) menjelaskan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai, mendorong perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi para ahli tentang disiplin kerja, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi performa pegawai. Disiplin merupakan perilaku yang perlu ditanamkan dalam diri individu agar mereka mematuhi peraturan yang telah ada dan bersedia menerima akibat jika melanggarnya. Kedisiplinan menghindarkan terjadinya pelanggaran aturan dan menjamin kelancaran aktivitas kerja. Selain itu, disiplin menjadi saran bagi manajer untuk berkolaborasi dengan pegawai dalam mendorong kepatuhan terhadap norma sosial dan ketentuan organisasi. Kemudian disiplin kerja adalah bentuk tanggung jawab pegawai dalam mematuhi peraturan, semakin tinggi disiplin kerja sesorang, semakin baik hasil kerjanya, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan performa pegawai, tetapi juga berkontibusi dalam komunikasi manajerial, perubahan perilaku, serta peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap regulasi organisasi.

Motivasi Kerja juga mempengaruhi Kinerja Pegawai, selain Disiplin Kerja. Kasino (2020) dalam Sariningrum (2023) menekankan pentingnya Motivasi Kerja untuk mendorong pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, memotivasi pegawai menjadi salah satu tanggung jawab pimpinan, agar setiap anggota tim dapat bekerja sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja menurut Hasyim et al (2020) dalam Nur Suci (2024) dapat dianggap sebagai sebuah keterampilan yang memungkinkan individu dan organisasi untuk mengarahkan orang dengan efektif menuju kesuksesan. Keterampilan ini mencakup penyelarasan antara hasrat pegawai dan sasaran bisnis, sehingga keduanya dapat tercapai secara bersamaan.

Penulis mampu menarik Kesimpulan bahwa berdasarkan definisi para ahli tentang Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dapat mendorong individu maupun tim untuk bertindak secara efektif dan terintegrasi demi mencapai keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, pimpinan memegang peranan penting dalam memotivasi pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan beban dan arahannya yang telah ditentukan. dan memotivasi merupakan keterampilan krusial yang mampu menyelaraskan hasrat pegawai dengan tujun bisnis.

Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Menurut Nikmat (2022) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya. Sedangkan menurut Yelli (2023) Gaya Kepemimpinan terdiri dari sekumpulan karakteristik yang diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan sugesti kepada bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, Gaya

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin. kepemimpinan mencangkup kemampuan untuk memengaruhi dan melibatkan bawahannya secara aktif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Agustin 2020)

Penulis dapat menarik Kesimpulan berikut dari definisi sebelumnya. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan melibatkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup dan karakteristik kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan kepada pengikutnya demi muwujudkan visi dan misi organisasi.

Kantor kementrian agama kabupaten konawe merupakan instansi pemerintahan yang bertugas sebagai pengawal moral, bangsa dan menata kehidupan umat beragama di kabupaten konawe. Dalam sistem kehidupan nasional, bertanggung jawab untuk melakukan penataan dan pembinaan secara berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, Kantor kementrian kabupaten konawe mempunyai tugas membantu pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dibidang agama dan keagamaan pada warga masyarakat di kabupaten konawe.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terkait kedisiplin kerja yang memiliki permasalahan yaitu pada saat jam kerja pegawai selalu ingin cepat pulang sebelum waktunya dan pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan alasan sakit ataupun keperluam keluarga, kemudian permasalahan yang dihadapi kantor kementrian agama kabupaten konawe yaitu motivasi kerja seperti kurangnya semangat kerja dan pekerjaan yang terlambat dikerjakan,. masih ada beberapa pegawai yang belum bisa mentaati peraturan tersebut dengan baik. Selain itu gaya kepemimpinan memiliki permasalahan seperti kegagalan dalam berkomunikasi dan kurangnya visi yang jelas.

Berdasarkan fenomena gap penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang diteliti Abdul Charun Amin (2023) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Ridwan dan Anwar (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe, sebagai objek penelitian yang ber-alamat Jl, Inolobunggadue NO. 603. Kecamatan Unaaha, Kabupaten konawe, Sulawesi Tenggara.

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe.

Sampel Menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian berjumlah 44 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka – angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan (a). Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka – angka melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan pada kantor kementrian agama kabupaten konawe (b).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari : Data primer, adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan pembagian kuesioner kepada para Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari luar organiasi yang diteliti. Data ini diperoleh literatur, dokumen – dokumen penting yang berhubung langsung dengan penelitin ini atau hasil – hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknik pengumpulan data adalah elemen penting dalam setiap penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa pemahaman yang mendalam mengenai teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti akan kesulitan untuk memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditentukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagi berikut : Interview, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang dimiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan (a). Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis. (b). Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan memepelajari dokumen – dokumen yang ada kaitanya masalah yang akan diteliti khususnya faktor – faktor yang memepengruhi kinerja pegawai (c).

Untuk menilai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunkan kuesioner dengan skala likert. Hasilnya kemudian diberi skor untuk mengkategorikan setiap variabel

Skala likert adalah suatu skala psikometri yang umum dipakai dalam suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner dan skala yang sering digunakan dalam riset berupa survey. Sugiyono (201 8:152) Skala likert merupakan skala yang dipakai dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut :

1 =STS, 2 = TS,3 = N, 4 = S, 5 = SS

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S= Setuju, SS= Sangat Setuju

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian dikatakan valid untuk penelitian ini jika memiliki nilai validitas sebesar 0,30 (rkritis) atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan konstruksi yang baik, dan sebaliknya, jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid (sugiyono,2016:177).

Adapun menurut sugiyono (2014:173) syarat yang harus dipenuhi untuk pengujian ini yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut : jika ≥ 0,30, maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah valid, jika ≤ 0,30, maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Menurut sugiyono (2022:121) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dinyatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach alpha*>0,6.

Untuk memastikan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh bersifat linear dan valid untuk peramalan, diperlukan pengujian terhadap asumsi Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residul memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat diketahui dengan melihat kurva *probability plot*, melihat penyebaran data yang berbentuk titik pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka hal tersebut menunjukan bahwa pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut tidak menunjukan pol distibusi normal yang mengindiksikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independent. Uji multikoniearisasi dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika terdapat nilai *torelance*>0,10 atau VIF< 10,00 maka dikatakan tidak ada multikoenieritas (Ghozali 2018).

Heteroskedastisitas ialah suatau keadaan Dimana masing – masing kesalahan penganggu mempunyai varian yang berlainan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji scatter plot.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Yaitu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe.

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan atu diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (Bersama – sama) variabel disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2020:258) sebagai berikut :

$$y= a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3 + e$$

y = Variabel Terikat (dependen), α = Konstanta, b1…b3 = Koefisien Regresi, X1…X3 = variabel bebas (independen), e = error

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

$$y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3 + e$$

Untuk mengaplikasikan rumus tersebut dalam penelitian ini, maka dapat dokonversi menjadi.
Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
X1	= Disiplin kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Gaya Kepemimpinan
α	= Konstanta
b1…b3	= Koefisien Regresi
e	= error

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan signifikansi koefisien regresi yang diperoleh. Jika koefisiensinya tidak sama dengan nol, hal ini menunjukan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, setiap koefisien regresi perlu diuji. Pengujian hipotesis statistic dapat dilakukan secara simultan dengan (uji f) atau secara parsial dengan (uji t).

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Uji f dilakukan secara Bersama untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Uji statistic f mempunyai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi F < 0,05, maka hipotesisalterntif diterima, yng artinya bahwa semua variabel independent secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen Ghozali (2016).

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial variabel terhadap kinerja pegawai Ghozali (2013). Dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig <α (0,05) Ghozali (2016). Pengujian ini dilakukan dengan Tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagi berikut: Jika t hitung > t tabel (0,05) maka hipotesis didukung, Jika t hitung < t table (0,05) maka hipotesis tidak didukung.

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel -variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel - vriabel independent memeberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisiensi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independent dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R2 bernilai negative, maka nilai adjusted R2 dianggap bernilai 0, (Ghozali 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. sementara itu, berdasarkan hasil uji reabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai berada di atas 0,06. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan bersifat reliabel atau dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Berdasarkan hasil pengujian analisis deksriptif memperoleh hasil bahwa penilaian responden terhadap variabel – variabel ini secara umum dikatakan dalam kriteria baik

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai f hitung sebesar 24,299 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (Bersama – sama) terhadap Kinerja Pegawai.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R squere pada hasil uji koefisien determinasi simultan di peroleh hasil 0,619 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,19 dan sisanya 38,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Sehingga variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dapat di tingkatkan secara Bersama – sama maka hasil kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Charun Amin & Dkk (2023) dengan hasil menunjukan adanya pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada badan penelitian dan pengembangan daerah kota makassar.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (hasibuan, 2019)

Berdasarkan hipotesis bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja cukup baik dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhazana & Dkk (2023) melakukan penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bnk BRI KC Watansoppeng.

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Gito (2023) melakukan penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang". Hasil menunjukn bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dikatakan "bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat memepengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja". (Sitorus, 2020)

Berdasarkan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 0,047 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja cukup baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi & Dkk (2024) melakukan penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osa Industries Indonesia Jakarta Selatan". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osa Industries Indonesia Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Fitri Tsuraya & Dkk (2023) melakukan penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pola perilaku atau Tindakan yang membuat sekelompok orang terpengaruh serta mau menerima aturan yang dikatakan. Kepemimpinan yang baik merupakan yang memiliki kemampuan visi dan misi yang akan membawa instansinya kepada perubahan untuk masa yang akan datang (mendrofa et al, 2021)

Berdasarkan hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan hal ini dapat ditujukan dengan nilai signifikansi parsial sebesar 0,604 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Dkk (2022), melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten kanawe". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherly Marlini & Dkk (2022) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih". Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Indotex Jaya Sentosa Prabumulih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe. Hal ini menunjukan bahwa apabila ketiga variabel tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Konawe akan semakin optimal (1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja kantor kementrian agama kabupaten konawe maka kinerja pegawai akan semakin baik (2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe. Artinya semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe (3). Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten konawe. Dengan kata lain, kinerja tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (4).

DAFTAR REFERENSI

Abdul Charun Amin, Syarifuddin, & Asri. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar." *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(2), 265–278.

Agustin, D. S. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4

Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Astuti, I., Sinaga, L., & Nurmansyah. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).

Azahra, D. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang ...." *UIN Syarif Kasim Riau*, 79–117.

Azuzazah, A., & Sari, R. K. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 11–20. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)." *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.

Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. 2023. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo." *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946

Dinda Tri Hapsari, & Nugroho, A. D. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMAN Olahraga." *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 318–326. https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.1655

Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27. https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gito, J. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 326–337.

Haeruddin, M. I. M. 2023. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KC." 4, 222–233.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang." *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.

Heriswanto, H., Melati, M., & Fitria, F. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe." *JAS (Jurnal Agri Sains)*, 6(2), 150–156.

Ike Hariyati. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Indri Astuti. 2023. "Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 223–231. https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.424

Jepry, & Mardika, N. H. 2020. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress." *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977–1987. https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050

Karen. 2021. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.

Khauzar, & Riski, M. S. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur." *Jurnal Eksis*, 19(2), 111–118. https://doi.org/10.46964/eksis.v19i2.600

Malini, S., & Handayani, T. S. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 204–211.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(031).

Marlius, D., & Yulita, W. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan." *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 271–280.

Nikmat Katarina. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." Dalam *E-book*, ed. Miskadi M. Hidayat, 1–42.

Noviana, M., & Santoso, B. 2024. "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing di Dalam Divisi Penjualan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Jurbisman)*, 2(2), 473–486.

Nurhaliza. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di CV. Primakarya Aditama." *Innovative*, 4, 8270–8277.

Nur Suci, T. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Mandalika Literature*, 5(1), 20–32. https://doi.org/10.36312/jml.v5i1.2188

Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *OSF Preprints*.

Pakpahan, T. D. R., & Mulyadi. 2024. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1673–1681.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38. https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375

Prasetyo, M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 21–30.

Pratama, S. 2019. "Analisa Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *JUMANT*.

Rahakbauw. 2023. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang." *Management Research and Business Journal*, 1(1).

Randy, A., & Kuraesin. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 2(2), 69–80.

Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Ridwan, A. A., & Anwar. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan." *JENIUS*, 5(2), 274. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16507

Rofik, M. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.

Sariningrum, F. 2023. "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.

Selima Peryuda, & Khoiri, M. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam." *Jejak Artikel*, 5, 818–830.

Sitorus, R. M. T. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.

Sudarsono, Harahap, A. S., Tarigan, S., Damanik, D. S. H., et al. 2023. "Vol. 14 No. 1, Januari 2023." *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 73–80.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi Kedua). Bandung: CV Alfabeta.

Sutarno. 2019. "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi." *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 7.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.

Tumengkol. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1), 1–7. https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.57

Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.

Yelli Masmida. 2023. *Perspektif Kinerja Guru dari Sudut Pandang Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Yuliastanti, S. 2021. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. PLN (Persero) UP3 Padang." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2), 50–54.

Ziraluo, Y. S. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 266–278.