Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Prin ted)
6 (1) 2026, Page: 23396-23405

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lengayang

Alfian[1], Lara Sulpa Eka Putri[2]

[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Corresponding Author: alfian@akbpstie.ac.id

Published: April , 2026

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of leadership style, work discipline, and work motivation on employee performance at the Lengayang Subdistrict Office. This research is categorized as quantitative research. Quantitative research is a type of research that can be explained using numerical data and can be calculated using specific formulas, based on percentage calculations and other statistical analyses. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to 35 respondents using a saturated sampling technique, in which all members of the population were used as the sample. The data sources in this study consist of primary data and secondary data. The data analysis techniques used include instrument testing (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test) with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive but not significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja dari sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas penggunaan sumber daya lainnya, peningkatan kinerja, daya saing, serta keberlangsungan organisasi. Menurut Baharuddin & Salam (2020) Kinerja merupakan keberhasilan kerja, yakni perbandingan antara hasil standart kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata. Kinerja adalah kesediaan kelompok atau individu dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkannya dalam suatu organisasi.

Objek penelitian ini adalah pada Kantor Camat Lengayang sebagai unit kerja pemerintahan di tingkat kecamatan yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Secara lebih rinci, objek penelitian ini memfokuskan perhatian pada aktivitas, perilaku, serta kinerja aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, khususnya dalam bidang pelayanan administrasi dan pelayanan publik kepada masyarakat Kecamatan Lengayang. Selain itu, objek penelitian juga mencakup proses kerja, sistem pelayanan, serta mekanisme koordinasi internal yang berlangsung di lingkungan Kantor Camat Lengayang.

Di lingkugan kerja Kantor Camat Lengayang Kinerja mengalami penurunan yang cukup signifikan, Berdasarkan pengamatan awal serta wawancara informal dengan beberapa pegawai, hasil pengamatan menunjukkan bahwa kerja pegawai harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk dapat bersaing pada era globalisasi tinggi. Menurunnya kinerja pegawai bisa dilihat dari beberapa pegawai

yang tidak taat akan kedatangan waktu jam kerja, tidak mentaati setiap peraturan dan kurangnya semngat dalam diri pribadi setiap pegawai. Realisasi dalam proses kerja sangat penting untuk menjaga kepercayaan dan loyalitas pegawai seperti Lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan saling mendukung akan memperkuat hubungan antara pegawai sehingga kinerja pegawai dapat terjaga dengan baik. Ketika pegawai merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan lebih mudah menerima kebijakan organisasi dan tetap menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja. Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut karier mereka, Dengan begitu, rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi akan tumbuh lebih kuat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan dalam kinerja pegawai. Berikut capaian indikator kinerja sasaran strategis misi pada Kantor Camat Lengayang sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Misi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai Akip Kecamatan Lengayang	Nilai	BB (71.0)	76.16	93.2
2	Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik	Indeks kepuasan Masyarakat	%	85	82.3	96.8
3	Meningkatnya kualitas inovasi daerah	Nilai Kematangan inovasi Kecamatan	1	75	65	86.6
4	Meningkatnya pemberdayaan masyarakat dan Pembinaan pemerintahan Nagari	Persentase nagari yang memiliki administrasi yang baik	Nagari	75	9	100
		Angka Kemiskinan Ekstrem	%	0	80	80
		Prevalensi Stanting (EPPGBM)	%	5,69	90	63
5	Meningkatnya Ketentraman dan Kestabilan di Kecamatan	Persentase konflik yang diselesaikan	%	80	95	84

Sumber: Kantor Camat Lengayang.

Berdasarkan hasil dari data tersebut pada tabel 1, terlihat bahwa secara keseluruhan kinerja kantor camat tergolong baik terlihat dari sebagian besar capaian berada diatas 80% dan beberapa indikator bahkan mencapai 100% (sangat baik), seperti administrasi nagari, Namun terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan terutama pada Inovasi daerah, Penanganan stanting dan Kemiskinan ekstream. Dengan adanya penurunan pada beberapa indikator akan tentu langsung berdampak pada kinerja pegawai karena pencapaian kinerja pegawai menurun dan belum optimal.

Secara keseluruhan, capaian kinerja pada kantor camat lengayang menunjukkan hasil yang belum maksimal, di mana sebagian indikator telah mencapai target yang ditetapkan, sementara beberapa indikator lainnya masih terdapat beberapa indikator yang belum optimal. Capaian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan pada tahap berikutnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dukungan motivasi dari atasan dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mendorong semangat dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh melalui pelatihan, bimbingan, dan penciptaan suasana kerja yang mendukung.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan organisasi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja. Dengan demikian, Kantor Camat Kecamatan Lengayang dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari kantor camat lengayang menjadi sebuah objek penelitian. Objek dalam penelitian ini pada Kantor Camat Kecamatan Lengayang Provinsi Sumatera Barat. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Lengayang dengan jumlah 35 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah total sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sampel semua. Semua jenis pegawai peneliti jadikan sampel semua, dimulai dari sekretaris camat, kasi, kasubag, staf dan honor. Berarti sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 35 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data Kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan pada pegawai Kantor Camat Lengayang yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden. Teknik pengumpuland data penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan Wawancara. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), kemudian uji TCR, setelah itu adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, Uji Multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, tahap terakhir melakukan uji hipotesis (uji t).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi ganda, analisis regresi ganda digunakan untuk memahami dampak dari dua atau lebih variabel independen kepada satu variabel dependen. Regresi berganda diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. (Sugiyono, 2021).

Maka persamaan regresi sebagai berikut :

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

Dimana:

Y : Kinerja pegawai
a : Konstanta
X_1 : Gaya Kepemimpinan
X_2 : Kedisiplinan Kerja
X_3 : Motivasi Kerja
b1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpin
b2 : Koefisien Regresi Kedisiplinan Kerja
b3 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja
e : Kesalahan Pengganggu (standar error).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai pada Kantor Camat Lengayang yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden sebanyak 35 orang. Informasi mengenai karakteristik responden sangat penting untuk memahami latar belakang subjek penelitian sehingga dapat mendukung interpretasi hasil analisis secara lebih komprehensif.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Karakteristik

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	57,1%
		Perempuan	15	42,9%
2	Usia	31–40 Tahun	5	14,3%
		41–50 Tahun	13	37,1%
		>50 Tahun	8	22,9%
		≤30 Tahun*	9	25,7%
3	Pendidikan Terakhir	SLTA/Sederajat	6	17,1%
		D3	7	20,0%
		S1	17	48,6%
		S2	5	14,3%
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang atau 57,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Kantor Camat Lengayang cenderung didominasi oleh laki-laki.

Dilihat dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau 37,1%. Selanjutnya, responden berusia ≤30 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), diikuti usia >50 tahun sebanyak 8 orang (22,9%), dan usia 31–40 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh usia produktif dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi, sehingga diharapkan mampu mendukung efektivitas kinerja.

Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1, yaitu sebanyak 17 orang atau 48,6%. Hal ini diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak 7 orang (20,0%), SLTA/sederajat sebanyak 6 orang (17,1%), dan S2 sebanyak 5 orang (14,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Lengayang didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan sarjana, yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji yang digunakan adalah uji validitas dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation (r-hitung) dengan r-tabel sebesar 0,30. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung ≥ r-tabel.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Kinerja Pegawai	Y1	0,589	0,30	Valid
2		Y2	0,422	0,30	Valid
3		Y3	0,503	0,30	Valid
4		Y4	0,592	0,30	Valid
5		Y5	0,569	0,30	Valid
6		Y6	0,329	0,30	Valid
7		Y7	0,796	0,30	Valid
8		Y8	0,672	0,30	Valid
9		Y9	0,549	0,30	Valid
10	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,379	0,30	Valid
11		X1.2	0,584	0,30	Valid
12		X1.3	0,715	0,30	Valid
13		X1.4	0,437	0,30	Valid
14		X1.5	0,413	0,30	Valid
15		X1.6	0,427	0,30	Valid

16		X1.7	0,394	0,30	Valid
17		X1.8	0,715	0,30	Valid
18		X1.9	0,727	0,30	Valid
19		X1.10	0,485	0,30	Valid
20		X1.11	0,367	0,30	Valid
21		X1.12	0,500	0,30	Valid
22	Kedisiplinan Kerja	X2.1	0,470	0,30	Valid
23		X2.2	0,623	0,30	Valid
24		X2.3	0,561	0,30	Valid
25		X2.4	0,596	0,30	Valid
26		X2.5	0,648	0,30	Valid
27		X2.6	0,454	0,30	Valid
28		X2.7	0,467	0,30	Valid
29		X2.8	0,458	0,30	Valid
30		X2.9	0,557	0,30	Valid
31	Motivasi Kerja	X3.1	0,567	0,30	Valid
32		X3.2	0,600	0,30	Valid
33		X3.3	0,527	0,30	Valid
34		X3.4	0,478	0,30	Valid
35		X3.5	0,555	0,30	Valid
36		X3.6	0,490	0,30	Valid
37		X3.7	0,439	0,30	Valid
38		X3.8	0,536	0,30	Valid
39		X3.9	0,320	0,30	Valid
40		X3.10	0,551	0,30	Valid
41		X3.11	0,449	0,30	Valid
42		X3.12	0,416	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,30). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	*Rule Of Thumb* (Standar)	Keterangan
1	Produktivitas Kerja(Y)	0,772	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Kerja (X1)	0,744	0,60	Reliabel
3	Kedisplinan Kerja (X2)	0,690	0,60	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,715	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronch's Alpah* untuk variabel penelitian Kepemimpinan Kerja, Ketdisplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja semuanya lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dapat dianggap memiliki reliabilitas.

Analisis Deskriptif (Tingkat Capaian Responden/TCR)

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Tingkat Capaian Responden (TCR). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja. Nilai TCR diperoleh dari perbandingan antara skor rata-rata dengan skor ideal, yang kemudian diklasifikasikan ke dalam kriteria tertentu seperti sangat baik, baik, dan cukup baik.

Tabel 5. Hasil Rekapitulasi TCR Variabel Penelitian

No	Variabel	n	Skor Total Rata-rata	Mean	TCR (%)	Kriteria
1	Kinerja Pegawai (Y)	35	150,44	4,298	85,97	Baik
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	35	146,17	4,177	83,51	Baik
3	Kedisiplinan Kerja (X2)	35	147,89	4,227	84,53	Baik
4	Motivasi Kerja (X3)	35	135,75	3,878	77,22	Cukup Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa secara umum seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik hingga cukup baik. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai TCR sebesar 85,97% dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Lengayang telah berjalan dengan optimal. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai TCR sebesar 83,51% dengan kategori baik, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup efektif dalam mendukung kinerja pegawai.

Variabel kedisiplinan kerja juga menunjukkan nilai TCR sebesar 84,53% dengan kategori baik, yang berarti tingkat kedisiplinan pegawai sudah tergolong tinggi dan mampu mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai TCR sebesar 77,22% dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih optimal dalam mendukung peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar variabel berada pada kategori baik, aspek motivasi kerja masih menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk ditingkatkan guna mencapai kinerja pegawai yang lebih maksimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57674428
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.077
	Negative	-.124
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Menurut hasil pengujian, yang disajikan dalam tabel6, Asymp Sig. 0,188, yang lebih besar dari Alpha (0,05), menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Satistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.977	1.024	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kedisplinan Kerja (X2)	0.963	1.038	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0.955	1.047	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berrdasarkan pada urji murltikolinerarıtas taberl diatas dapat dikertahuri bahwa nilai *tolerranær* variaberl Gaya Kepemimpinan, Kedisplinan Kerja Dan Motivasi Kerja bahwa nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.995	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kedisplinan Kerja (X2)	0.669	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0.764	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Tidak ada heteroskedastisitas dalam data penelitian, menurut hasil uji heteroskedastisita s yang dilakukan dengan SPSS. Nilai signifikansi untuk setiap variabel independen berada di atas 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.339	9.881		.945	.352
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.289	.141	.312	2.051	.049
	Kedisiplinan Kerja (X2)	.040	.184	.033	.218	.829
	Motivasi Kerja (X3)	.287	.110	.402	2.614	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Rumus rergrersi linerar berganda, serbagai berrikurt :

Y = a + b 1 X 1 + b 2 X 2 + b 3 X 3 + e

Y = 9.339+ 0.289 X1+ 0.040X2 + 0.287 X3

Dimana artinya perrsamaan diatas mermperrlihatkan hurburngan antara variaberl inderperndern derngan variaberl derperndern sercara parsial, dari perrsamaan terrserburt dapat diambil kersimpurlan bahwa :

1. Nilai constanta adalah 9.339 artinya jika pada variaberl Gaya Kepemimpinan, Kedisplinan Kerja Dan Motivasi Kerja meningkat satur saturan maka Kinerja Pegawai meningkat 9.339 saturan.
2. Koerfisiern Gaya Kepeminpinan serbersar 0.289 artinya koerfisiern rergrersi Gaya Kepemimpinan mernurnjurkkan arah positif. Hal ini berrarti jika Gaya Kepemimpin meningkat satur saturan maka kinerja pegawai meningkat 0,289 saturan.
3. Koerfisiern Kedisplinan Kerja sebesar 0.040 artinya koerfisiern Kedisplinan Kerja mernurnjurkkan arah positif. Hal ini berrarti jika Kedisplinan Kerja meningkat satur saturan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,040 saturan.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja 0.287 artinya bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.287 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan(X1)	1.69552	2.051	0.049	0,05	H_1 diterima
Kedisipinan Kerja (X2)	1.69552	.218	0.829	0,05	H_2 ditolak
Motivasi Kerja (X3)	1.69552	2.614	0.014	0,05	H_3 diterima

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H_1). Variabel Gaya Kepimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.051> 1.69552) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.049 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_1 diterima.
b. Pengaruh variabel Kedisplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H_2). Variabel Kedisplinan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (.218 >1.69552) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0.829 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 ditolak.
c. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3). Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (2.614 >1.69552) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0.040 > 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang. Hipotesis ini diterima (2.051> 1.69552) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.049 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_1 diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sumayku & Sambil (2017:1) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diberikan secara baik pada pegawai, maka akan tercipta kepuasan kerja oleh pegawai dan semangat kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Kedisplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang. Hipotesis ini ditolak (.218 > 1.69552) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0.829 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 ditolak.

Dalam penilitian Irawan, Kusjono & Suprianto (2021:176) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena disebabkan oleh ketatnya peraturan yang berlaku sehingga pegawai cenderung jenuh dengan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lengayang. Hipotesis ini diterima (2.614 > 1.69552) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.014 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_3 diterima.

Dalam penilitian Ady & Wijono (2013:101) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi kerja yang terdiri dari Achievement (Prestasi), Recognition (Pengakuan), Working Condition (Kondisi Kerja) dan Wages (Upah/Gaji) terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lengayang, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selanjutnya, kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua ditolak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan kerja cenderung meningkatkan kinerja, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Sementara itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lengayang.

REFERENCES

Adawiyah, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1): 1-12.

Ady, F., & Wijono, S. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 95–105.

Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Baharuddin, A. Dan R. Salam. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1): 1-10.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafshah. (2021). *Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.*

Irawan, A., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen, 10(2), 170–180.*

Juarsa Badri & teman".(2024). *Perilaku Organisasi (Y. A. Saputri (ed.); 1 st ed.). 2024.*

Latief, A., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh kinerja pegawai terhadap pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 120–130.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice *(9th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1): 60-74.

Patandung, H. dan A. Deni. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen.* 6(1): 33-48

Rosalina, M. L. N. Wati (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpin Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen.* 10(1): 18-32.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rusmiati, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia) *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.* 1(1): 1-15.

Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Cetakan Kesebelas. Alfabeta. Bandung.

Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis,* 5(1), 1–8.

Sitorus, l. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1): 1-11.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2022). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Kencana.

Wahyuni, S. l. dan E. F. Lubis (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi.* 6(1): 55-65.