



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari

M. Alhudhori¹

¹Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, alhudhori811@gmail.com

Corresponding Author: alhudhori811@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari. Kinerja aparatur pemerintah yang optimal merupakan prasyarat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian target pendapatan daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari sebanyak 48 responden. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik hingga baik. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial. Disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi dibandingkan gaya kepemimpinan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja relatif lebih kecil. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan perannya sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

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

Abstract: This study aims to analyze the influence of work discipline and leadership style on work motivation and their impact on employee performance at the Batanghari Regency Regional Revenue Agency. Optimal government apparatus performance is a crucial prerequisite for improving the quality of public services and achieving regional revenue targets. This study employed a quantitative approach with a survey method. Primary data were obtained through questionnaires distributed to all 48 employees of the Batanghari Regency Regional Revenue Agency. Data were analyzed using descriptive analysis and path analysis using SPSS software. The results of the descriptive analysis indicate that work discipline, leadership style, work motivation, and employee performance are in the fair to good category. The results of the path analysis indicate that work discipline and leadership

style have a positive and significant effect on work motivation, both simultaneously and partially. Work discipline contributes a greater influence on motivation than leadership style. Furthermore, leadership style is proven to have the most dominant influence on employee performance, while the effect of work discipline on performance is relatively smaller. Work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance, confirming its role as an intervening variable in the relationship between work discipline and leadership style on performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan penentu keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kinerja, serta perbaikan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, karena kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Bernardin & Russell, 1993; Mangkunegara, 2000). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen, khususnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap mental dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Tingkat disiplin yang baik akan mendorong terciptanya keteraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan ketidakefisienan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan menurunnya kualitas hasil kerja.

Selain disiplin kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor determinan dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2017; Davis & Newstrom, 1985). Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan akan menentukan sejauh mana pegawai merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta memperoleh dukungan dalam pengembangan karier. Dengan demikian, kepemimpinan yang tepat tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga memengaruhi faktor psikologis pegawai, seperti motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, berperilaku, dan berupaya mencapai tujuan tertentu (Luthans, 2006; Reksohadiprojo & Handoko, 1996). Dalam lingkungan kerja pemerintahan, motivasi pegawai menjadi aspek penting karena berkaitan erat dengan kesediaan pegawai untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja rendah (Indriyo & Sudita, 1996).

Secara empiris, kondisi kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil observasi awal dan data kinerja instansi, masih ditemukan keluhan terkait proses pelayanan, ketepatan waktu

penyelesaian pekerjaan, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Di sisi lain, capaian indikator kinerja menunjukkan adanya fluktuasi antara target dan realisasi, baik pada aspek penerimaan pendapatan daerah maupun indeks kepuasan masyarakat. Fenomena ini mengindikasikan perlunya pengkajian lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Urgensi penelitian ini semakin menguat mengingat peran strategis Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari dalam mengelola dan meningkatkan pendapatan asli daerah serta memberikan pelayanan publik yang akuntabel. Peningkatan kinerja pegawai menjadi tuntutan yang tidak terelakkan seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan ilmiah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai agar dapat dirumuskan kebijakan manajerial yang tepat sasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari. Kajian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, permasalahan penelitian ini diarahkan pada bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis secara statistik (Sugiyono, 2019). Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel yang diteliti berdasarkan model hubungan yang telah dirumuskan secara teoritis (Sekaran & Bougie, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 48 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian melalui perhitungan skor rata-rata dan distribusi frekuensi (Supranto, 2004).

Analisis verifikatif dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Analisis jalur dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal yang kompleks serta peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam model penelitian (Ghozali, 2018). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan data skala ordinal dari kuesioner terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI) agar memenuhi persyaratan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif data hasil penelitian ini digunakan untuk menjawab hipotesis yang pertama dalam penelitian ini, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan responden disajikan dalam bentuk Tabel 1 sebagai berikut.

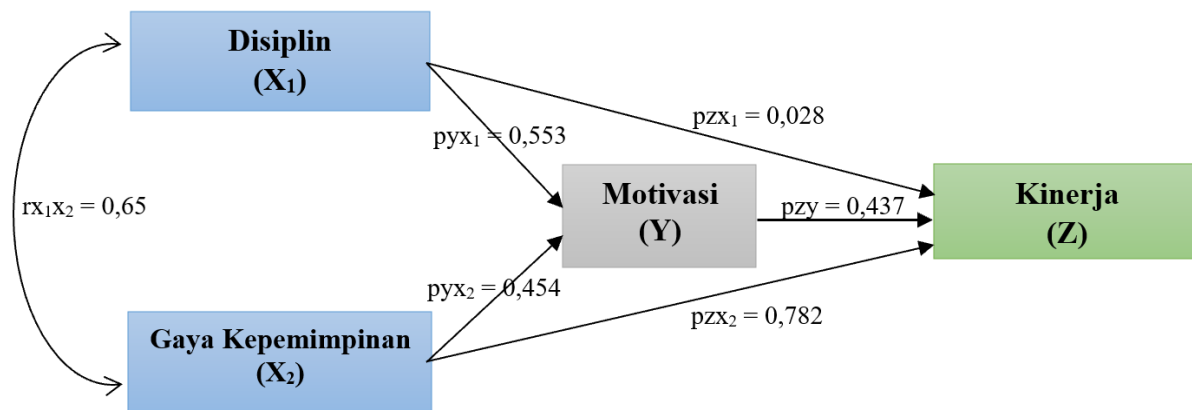
Table 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Item	Skor	Keterangan
1	Disiplin	8	1.220	Cukup Baik
2	Gaya Kepemimpinan	11	1.713	Baik
3	Motivasi	8	1.203	Cukup Baik
4	Kinerja	9	1.434	Cukup Baik

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Disiplin (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil pengolahan kuesioner dihitung dengan menggunakan *Software* SPSS 22 maka dapat dibuat perhitungan persamaan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur Antara Variabel Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Analisis jalur pada penelitian ini terdiri dari tiga sub struktur, dimana masing-masing sub struktur untuk menjawab setiap hipotesis pada penelitian ini. Adapun penjabaran hasil analisis jalur tiap struktur akan di jabarkan secara rinci satu persatu sebagai berikut.

a. Analisis Jalur Struktur 1

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 2 sampai dengan nomor 4. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung X ₁ X ₂		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	33,89%	1,38%	1,38%	35,27%
Disiplin (X ₂)	20,6%	1,38%	1,38%	21,93%
Besarnya pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y				57,93%
Faktor Lainnya				42,07%

Sumber: Hasil Perhitungan Statistik (2025)

1. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 20,%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 1,33%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 21,93%.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 33,89%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 1,38%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 35,27%.
3. Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 57,2%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

b. Analisis Jalur Struktur 2

Analisis jalur struktur II digunakan untuk menjawab tujuan nomor 5 sampai dengan nomor 7. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung X ₁ X ₂		
Disiplin (X ₁)	0,078%	0,12%	0,12%	0,198%
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	61,15%	0,12%	0,12%	61,27%
Besarnya pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y				61,46%
Faktor Lainnya				38,54%

Sumber: Hasil Perhitungan Statistik (2025)

1. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 61,15%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,12%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 61,27%.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,078%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,12%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 0,198%.
3. Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 61,46%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

c. Analisis Jalur Struktur 3

Analisis jalur struktur III digunakan untuk menjawab tujuan nomor 8. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil perhitungan koefisien jalur (*Path Analysis*) diperoleh hasil pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 19%, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (Y) secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja (Z)

sehingga dapat dikatakan bahwa dengan motivasi (Y) Terdapat Pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z). Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,637 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data dari tiga struktur analisis yang dilakukan, dirangkum pada table berikut.

Table 4. Output SPSS Output Tiga Sub Struktur

Hypothesis	t	F	t/F table	Kesimpulan
Disiplin → Motivasi	5,520	-	1,68	Diterima
Gaya Kepemimpina → Motivasi	2,669	-	1,68	Diterima
Disiplin & Gaya Kepemimpinan → Motivasi	-	4,747	3,18	Diterima
Disiplin → Motivasi	2,088	-	1,68	Diterima
Gaya Kepemimpina → Motivasi	2,147	-	1,68	Diterima
Disiplin & Gaya Kepemimpinan → Motivasi	-	6,640	3,18	Diterima
Motivasi → Kinerja	5,966	-	1,68	Diterima

Sumber: Data yang diolah dari output SPSS 25.0 for windows

Pengujian secara parsial dilakukan melalui uji t (parsial) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai t_{hitung} yang diperoleh $> t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara parsial terhadap variable dependent. Sementara hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F (simultan) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} yang diperoleh $> F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara bersama-sama terhadap variable dependent.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dari tiga struktur seperti yang ditampilkan pada Tabel 4 di atas, tampak semua pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh variable disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja secara parsial. Selain itu hasil penelitian ini juga memperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian maka dapat disimpulkan disiplin dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi dan kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor penting yang berperan dalam membentuk motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari. Secara deskriptif, disiplin kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang menentukan tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja organisasi. Disiplin yang memadai menjadi prasyarat terciptanya iklim kerja yang kondusif, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari sisi gaya kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan dinilai memiliki kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, mampu memberikan arahan, serta relatif memperhatikan kebutuhan bawahan. Secara teoritis, kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi kerja bawahan melalui proses pemberian teladan, komunikasi, dan pengambilan

keputusan yang adil (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pendorong psikologis bagi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja.

Analisis jalur pada struktur pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi dibandingkan gaya kepemimpinan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta keteraturan dalam pelaksanaan tugas menjadi faktor dominan yang membentuk dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih baik. Secara konseptual, motivasi kerja muncul ketika individu merasakan adanya kejelasan peran dan kepastian sistem kerja yang adil (Luthans, 2011). Oleh karena itu, disiplin yang konsisten berfungsi sebagai mekanisme kontrol sekaligus sumber motivasi intrinsik bagi pegawai.

Selanjutnya, hasil analisis jalur struktur kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil. Temuan ini menegaskan bahwa peran pimpinan sangat menentukan kualitas kinerja aparatur, khususnya dalam organisasi sektor publik. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta melibatkan bawahan dalam penyelesaian pekerjaan akan mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi melalui peningkatan kepercayaan, komitmen, dan keterlibatan kerja bawahan.

Pada struktur ketiga, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, baik dari aspek ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mendukung teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1954) serta teori motivasi-higienis Herzberg (1966), yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dan penghargaan kerja akan mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari tidak hanya bergantung pada penerapan aturan kerja dan kualitas kepemimpinan semata, tetapi juga pada sejauh mana kedua faktor tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan mediator penting dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017; Rivai & Sagala, 2016).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah perlu dilakukan melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi, yaitu dengan memperkuat disiplin kerja, mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta menciptakan sistem motivasi yang berkeadilan dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batanghari berada pada kategori cukup baik hingga baik. Hal ini menandakan bahwa secara umum pegawai telah menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan didukung oleh kepemimpinan

yang relatif efektif. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja berperan penting dalam mendorong motivasi, sementara gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang kuat dalam membentuk semangat kerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel penghubung antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, kepemimpinan yang efektif, serta upaya peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke instansi pemerintah lainnya. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat subjektif, sehingga memungkinkan adanya bias persepsi dari responden. Ketiga, variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga faktor lain yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai belum dikaji secara mendalam. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain potong lintang, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan perilaku dan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Bernardin & Russel. (1993). *Performing In Organization*. Jakarta: Erlangga
- Cushway, B. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Davis, K & Nowstroom, J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi II. Jakarta: PT. Erlangga
- Dessler, G. (1999). *Human Resourcce Management*. Terjemahan Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prehalindo
- Fillipo, E.B. (1993). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam. Jakarta: PT. Erlangga
- Gomes, L. (1998). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Handoko, T.H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP- FE UGM.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Harsey, R, Leo J, and Maynard. (1993). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper & Row.
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Mas Agung
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.