

# Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ni Made Ani Lestari <sup>(1)</sup>  
Mirah Ayu Putri Trarintya <sup>(2)</sup>  
I Made Suasti Puja <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [lestariani111@gmail.com](mailto:lestariani111@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership, work motivation, and work discipline on the performance of employees of the Taman Abiansema Village Office in Badung. This research was conducted at the Taman Abiansema Village Office in Badung with respondents being village office employees as many as 39 samples. So the method of determining the sample is the saturated sample method. The data collection methods used in this study are observation, interviews, literature studies, documentation and questionnaires. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, t-test and F test. The results of the study were found that: 1) Partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Taman Village Office, Abiansema, Badung Regency. 2) Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Taman Village Office, Abiansema, Badung Regency. 3) Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Taman Village Office, Abiansema, Badung Regency. 4) Simultaneously leadership, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Taman Village Office, Abiansema.*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Taman Abiansema di Badung. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Taman Abiansema di Badung dengan responden merupakan pegawai kantor desa sebanyak 39 orang sampel. Maka metode penentuan sampel dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian didapatkan bahwa : 1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Taman, Abiansema, Kabupaten Badung. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Taman, Abiansema, Kabupaten Badung. 3) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Taman, Abiansema, Kabupaten Badung. 4) Secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Taman, Abiansema.

**Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai**

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang kompeten akan mendorong perusahaan untuk berkembang secara pesat (Rifmanesi, 2022). Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mengembangkan perusahaan karena setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Pemimpin harus mencari cara dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2020:54), adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada tingkat keberhasilan suatu kinerja, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sandhi, Satria (2020), mengetahui kapan pegawai diharapkan untuk berperan dan dinilai atas kinerja mereka berdasarkan perilaku adalah cara penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak memihak, dan harus menunjukkan kinerja sebenarnya.

Kepemimpinan adalah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang luar biasa, menurut Leary (2018:67). Menurut Suyono (2017:98), kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin mereka. Dengan kepemimpinan ini, mereka juga termotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang mereka harapkan. Menurut Kharis (2019:77), kepemimpinan memiliki kekuatan pengaruh yang besar dan mendorong pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan bersama. Bagaimana karyawan bekerja di sebuah organisasi tergantung pada kepemimpinan mereka. Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk memberikan instruksi yang jelas, memberikan kebebasan kepada tim, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung. Steven (2021) mengatakan bahwa seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk mencapai hasil terbaik dengan memberikan visi dan tujuan yang inspiratif.

Menurut Arisanti et al. (2019), motivasi kerja adalah komponen yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Pandangan ini menunjukkan betapa pentingnya dorongan internal dan eksternal yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik untuk lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, Notoatmodjo (2019:115) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah alasan atau penalaran yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terkait dengan memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin, menurut Hasibuan (2018:212), mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi peraturan perusahaan. Peraturan yang dimaksud termasuk lambat masuk dan cepat pulang pegawai, yang merupakan contoh sikap indisipliner pegawai. Manajemen harus dengan hati-hati menangani sikap ini. Didisiplinkan adalah ketika karyawan selalu tiba tepat waktu. Hanya satu pendapat yang diminta organisasi. Sebuah penelitian empiris yang dilakukan oleh Farhah (2020), Pragiwani (2021), dan Wahid (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Studi ini dilakukan di Kantor Desa Taman, yang berlokasi di Jalan Gadung No.16, Taman, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Kantor ini bertanggung jawab atas pengolahan data kependudukan. Penelitian ini penting karena potensi kontribusinya terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan Kantor Desa. Hasilnya dapat menjadi dasar untuk rekomendasi untuk perbaikan atau perubahan dalam pengelolaan data kependudukan, sehingga Kantor Desa dapat beroperasi lebih efisien dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan wawancara dan observasi tentang masalah kinerja karyawan di Kantor Desa Taman, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan belum mencapai target 100% di tahun 2022. Ini menunjukkan bahwa target kinerja yang ditetapkan belum tercapai sesuai harapan. Untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendah kinerja karyawan di Kantor Desa Taman, peneliti harus melakukan analisis.

Tabel 1 menunjukkan capaian program kerja Kantor Desa Taman. Program penyelenggaraan pemerintahan desa mencapai 65%, program pembangunan desa mencapai 80%, dan program pemberdayaan masyarakat mencapai 70%. Tidak satu pun dari ketiga program ini mencapai target 100%, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang. Para pegawai harus lebih profesional dalam mengelola pekerjaan mereka agar dapat mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, evaluasi menyeluruh terhadap kinerja pegawai harus dilakukan untuk menentukan area perbaikan yang mungkin diperlukan, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1:

**Tabel 1. Data Pencapaian Program Kerja Kantor Desa Taman**

No	Bidang	Waktu	Target	Realisasi
1	Penyelenggaraan Pemerintahan Desa			
	a. Tata praja pemerintah			
	b. Penetapan peraturan di desa			
	c. Pembinaan masalah pertanahan	12	100%	65%
	d. Pembinaan ketentraman dan ketertiban	Bulan		
	e. Melakukan upaya perlindungan masyarakat			
	f. Administrasi kependudukan			
	g. Penataan dan pengelolaan wilayah			
	h. Penyusunan profil desa dan			
	i. Pencegahan dan penanggulangan bencana.			

2	Penyelenggaraan Pembangunan Desa			
	a. Pembangunan sarana dan prasarana	12	100%	80%
	b. Pembangunan bidang pendidikan dan pembangunan bidang Kesehatan	Bulan		
3	Pemberdayaan Masyarakat			
	a. pelaksanaan sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang kebudayaan dan kesenian			
	b. usaha peningkatan ekonomi masyarakat			
	c. peningkatan partisipasi masyarakat dibidang politik	12	100%	70%
	d. kegiatan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan	Bulan		
	e. mengembangkan peran serta organisasi dibidang kepemudaan, olahraga, dan karang taruna.			

Sumber: Kantor Desa Taman ,2022

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2019, bupati atau wali kota berwenang menentukan gaji kepala, sekretaris, dan perangkat desa lainnya yang berhak atas penghasilan tetap yang dianggarkan dari APBD yang bersumber dari Anggaran Dana Desa (ADD). Gaji kepala desa harus sekurang-kurangnya Rp2.426.640, atau setara 120 persen pendapatan Pegawai Negeri Sipil golongan 1. Disiplin kerja adalah komponen yang sangat penting bagi kinerja karyawan di Kantor Desa Taman, selain motivasi dan kepemimpinan. Kantor tersebut mengalami fenomena disiplin kerja yang menunjukkan bahwa karyawan masih tidak dapat menyelesaikan banyak tugas karena tidak merasa bertanggung jawab. Ini terkait dengan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, yang membuat karyawan percaya bahwa pimpinan mereka tidak memperhatikan mereka. Hasil wawancara dengan pemimpin staf menunjukkan bahwa karyawan sering melanggar aturan, seperti datang terlambat, pulang sebelum jam kerja, dan tidak memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas mereka. Absensi yang tinggi juga menunjukkan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Menurut Leary (2018:67), kepemimpinan adalah ketika seorang pemimpin merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Menurut Suyono (2017:98), dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin mereka, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan. Kajian empiris sebelumnya oleh Yapentra (2021), Steven (2021), dan KUSDARIANTO (2022) menemukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini, berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut beberapa ahli, motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut: Hasibuan dalam Arisanti. K. D. et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan dengan

---

semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, motivasi kerja adalah alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoatmodjo, 2019:115). Studi yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020) menemukan bahwa motivasi secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian Prawanto dan Hashim (2022) dan Muna dan Isnawati (2022). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut dapat dibuat:

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin, menurut Hasibuan (2018:212), mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi peraturan perusahaan. Peraturan yang dimaksud termasuk lambat masuk dan cepat pulang pegawai, yang merupakan contoh sikap indisipliner pegawai. Manajemen harus dengan hati-hati menangani sikap ini. Didisiplinkan adalah ketika karyawan selalu tiba tepat waktu. Hanya satu pendapat yang diminta organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan dapat berupa tingkah laku yang tertulis atau tidak tertulis. Sebuah penelitian empiris yang dilakukan oleh Farhah (2020), Pragiwani (2021), dan Wahid (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut dapat dibuat:

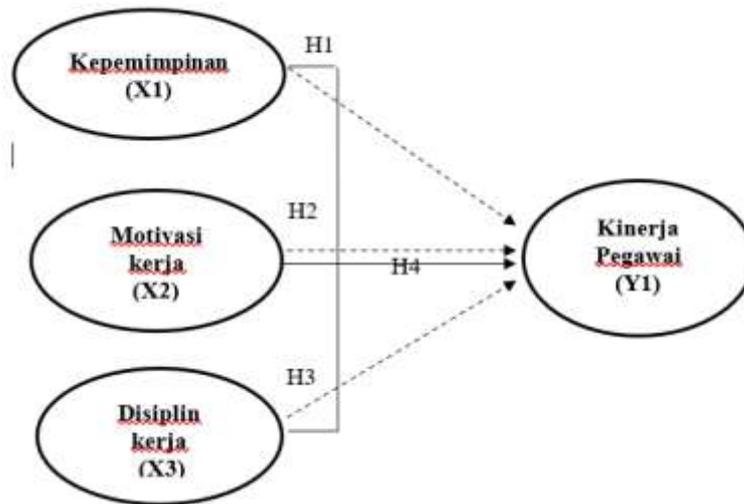
H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yapentra (2021), Steven (2021), dan Kusdianto (2022) menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Afandi dan Bahri (2020) juga menemukan bahwa motivasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Prawono dan Hashim (2022) dan Muna dan Isnawati (2022). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut dapat dibuat:

H<sub>4</sub> : Diduga Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Taman, yang terletak di Jalan Gadung No.16, Taman, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Kantor Desa Taman bertanggung jawab atas pengolahan data kependudukan. Pada Kantor Desa Taman, subjek penelitian adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). Kecuali pimpinan, penelitian ini mencakup semua 39 karyawan Kantor Desa Taman. Dalam penelitian ini, metode sampling jenuh digunakan, yang berarti semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Contoh berikut menunjukkan proses pembentukan kerangka berpikir:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Nurhidayat, (2022)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Standar	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0.904	0,30	Valid
X1.2	0.886	0,30	Valid
X1.3	0.870	0,30	Valid
X1.4	0.787	0,30	Valid
X1.5	0.900	0,30	Valid
X1.6	0.779	0,30	Valid
X1.7	0.888	0,30	Valid
X1.8	0.872	0,30	Valid
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0.885	0,30	Valid
X2.2	0.807	0,30	Valid
X2.3	0.893	0,30	Valid
X2.4	0.864	0,30	Valid
X2.5	0.779	0,30	Valid
X2.6	0.773	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )			

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Standar	Ket.
X3.1	0.855	0,30	Valid
X3.2	0.731	0,30	Valid
X3.3	0.869	0,30	Valid
X3.4	0.752	0,30	Valid
X3.5	0.803	0,30	Valid
X3.6	0.869	0,30	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y.1	0.811	0,30	Valid
Y.2	0.844	0,30	Valid
Y.3	0.797	0,30	Valid
Y.4	0.853	0,30	Valid
Y.5	0.849	0,30	Valid
Y.6	0.840	0,30	Valid
Y.7	0.770	0,30	Valid
Y.8	0.811	0,30	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Jika semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi di atas 0,30, maka instrumen tersebut dapat dianggap valid, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji berikutnya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.948	> 0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0.913	> 0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0.895	> 0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.930	> 0,60	Reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Menurut hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4, nilai Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, semua peralatan sudah dapat diandalkan dan penelitian dapat dilanjutkan.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.421. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal.

Nilai *Tolerance* masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Nilai signifikansinya kepemimpinan sebesar 0,480, motivasi kerja sebesar 0,515 dan disiplin kerja sebesar 0.895 maka dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.204	1.099		.185	.854
1					
Kepemimpinan	.321	.104	.324	3.101	.004
Motivasi Kerja	.551	.136	.424	4.045	.000
Disiplin Kerja	.348	.105	.263	3.323	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4.13 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :  $Y = 0.204 + 0.321 X_1 + 0.551 X_2 + 0.348 X_3$

$a = 0.204$ , artinya apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja pegawai adalah 0.204.

$b_1 = 0.321$ , artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepemimpinan sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0.321.

$b_2 = 0.551$ , artinya apabila kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0.551.

$b_3 = 0.348$ , artinya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0.348.

Hasil Uji Determinasi didapatkan besarnya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 95.3%. Sedangkan sisanya (100%

---

- 95.3% = 4.7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model seperti kompensasi, stres kerja, beban kerja, budaya organisasi dan variabel lainnya.

### **Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_1$ -hitung 3.101 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 2.030, dan bahwa nilai  $t_1$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis bahwa "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Kajian empiris sebelumnya oleh Yapentra (2021), Steven (2021), dan Kusdianto (2022) menemukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai  $t_2$ -hitung 4.045 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 2.030 dan nilai  $t$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis bahwa "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Studi yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020) menemukan bahwa motivasi secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian prawonto dan hashim (2022) dan muna dan isnowati (2022).

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai  $t_2$ -hitung 3.323 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 2.030 dan nilai  $t$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis bahwa "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Sebuah penelitian empiris yang dilakukan oleh Farhah (2020), Pragiwani (2021), dan Wahid (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)**

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa nilai  $F$ -hitung 258.480 lebih besar dari nilai  $F$ -tabel 2.87, dan bahwa nilai  $F$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Yapentra (2021), Steven (2021), dan Kusdianto (2022) menemukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Afandi

---

dan Bahri (2020) menemukan bahwa motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

### Simpulan

Menurut analisis data yang dilakukan, hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: kepemimpinan berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi berikut dapat diajukan: Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepemimpinan, kepala Desa Taman, Abiansemal, Kabupaten Badung harus memahami tugas yang akan diberikan kepada anggota staf sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), aturan, dan pedoman penyelesaian pekerjaan, dan membayar anggota staf sesuai kesepakatan bersama.

### Daftar Pustaka

- Ambar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 34). Graha Ilmu. Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101118.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 nd Edit, p. 75). Alfabeta. Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Dewi, N. P. M. L. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Kuddy, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- KII, M. L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- KENCANAWATI, N. P. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- 
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Safa, N. I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja, Serta Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Grafika Dua Tujuh Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 145-154.
- Utomo, J. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.
- Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2021, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.*