

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan

Visi Khumairah Madani^{1*}, Agus Dharmanto², Nita Komala Dewi³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17143, Indonesia

Korespondensi penulis: visimadani771@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to determine the effect of leadership style and motivation on employee discipline at the Babelan District office. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used a non-probability sampling technique with a saturated sample method through a questionnaire made through a questionnaire/questionnaire with the criteria of all employees of the Babelan District office totaling 52 employees. The data analysis method uses multiple linear regression. The results of this study indicate that Leadership style affects employee work discipline at the Babelan sub-district office, motivation affects employee work discipline at the Babelan sub-district office and Leadership style and motivation simultaneously or jointly affect employee work discipline at the Babelan sub-district office.*

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Disciplin*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui kuesioner/angket dengan kriteria seluruh pegawai kantor Kecamatan Babelan yang berjumlah 52 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistic* 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja.

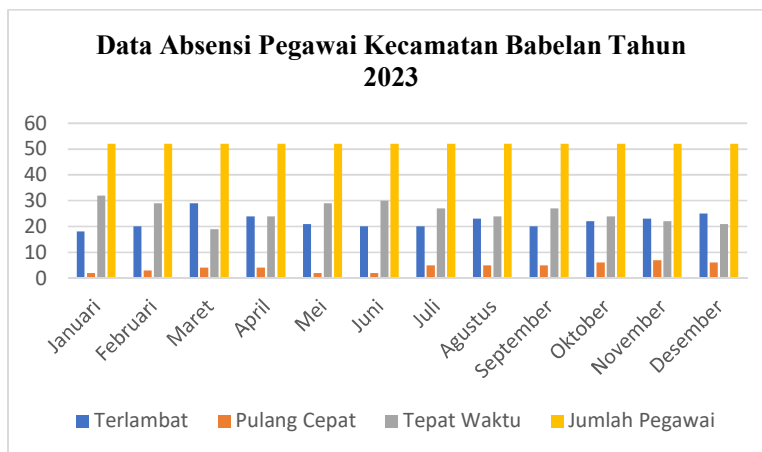
1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting yang harus ditangani oleh organisasi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan tujuannya. Untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, organisasi harus merencanakan dan mengelolanya. Meningkatkan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu strategi bagi perusahaan untuk mengatasi masalah ini. Disiplin kerja akan menjadi penting dalam mengajarkan pegawai bagaimana mengikuti proses dan mendapatkan hasil yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih efisien (Suryanto, 2019).

Menurut (Wau, Samalua W., 2021) disiplin adalah kumpulan peraturan dan prosedur yang telah dibuat di dalam sebuah organisasi. Disiplin digambarkan sebagai cara untuk membangun dan melaksanakan nilai kerja pegawai didalam organisasi, dimana pegawai yang gagal memenuhi standar perusahaan akan menerima hukuman. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin

yang rendah, karena kepuasan kerja, stabilitas kerja, dan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan tugas-tugas mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin (Rahayu & Dahlia, 2023)

Terkait disiplin kerja, adanya pegawai yang tidak taat terhadap waktu seperti terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat. Pelanggaran disiplin kerja terkait disiplin waktu yang dilakukan oleh pegawai dapat terlihat pada data absensi pegawai Kecamatan Babelan tahun 2023 pada tabel dan gambar dibawah ini.



Sumber: Data Kantor Kecamatan Babelan Tahun 2023

Gambar 1. Data Absensi Pegawai Kecamatan Babelan Tahun 2023

Pada gambar 1. dapat terlihat bahwa dari 52 jumlah pegawai, tingkat keterlambatan masuk kantor yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Babelan cukup tinggi setiap bulan pada tahun 2023, terutama pada bulan Maret, November dan Desember, tingkat keterlambatan masuk kantor lebih tinggi dari tingkat ketepatan masuk kantor. Selain keterlambatan masuk kantor, terdapat juga pegawai yang pulang lebih cepat dari waktunya.

Disiplin kerja pegawai yang bermasalah dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan seorang pimpinan. Menurut (Adji *et al.*, 2022) gaya kepemimpinan adalah pendekatan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan melalui pola perilaku atau kepribadian tertentu. Terkait gaya kepemimpinan, pemimpin (Camat) di kantor Kecamatan Babelan kurang memberikan motivasi untuk semangat bekerja keras kepada para pegawai. Hal tersebut membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu dan membuat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lambat, hal tersebut juga membuat para pegawai sering melanggar aturan-aturan yang ada dalam kantor.

Selain gaya kepemimpinan, faktor kedua yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi. Karyawan memiliki berbagai macam motivasi, termasuk tidak hanya keinginan untuk mendapatkan keuntungan finansial atau kegembiraan atas pencapaian,

tetapi juga dorongan untuk berhasil, yang diterjemahkan ke dalam "penilaian" di tempat kerja (Tsuraya & Fernos, 2023). Terkait motivasi, pegawai kantor Kecamatan Babelan mempunyai prestasi kerja yang rendah karena belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dan tidak ada apresiasi yang diberikan oleh instansi untuk prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut membuat pegawai kantor Kecamatan Babelan kurang termotivasi untuk terus bekerja dengan sungguh-sungguh dan kurang termotivasi juga untuk selalu menaati aturan-aturan yang ada dalam kantor.

Beberapa studi sebelumnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Hidayahati & Rachmawati, 2021; Sholeh *et al.*, 2022; S. T. Winarno, 2020). Namun peneliti lainnya menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Imam Abrori *et al.*, 2022). Hal ini memperlihatkan ada kesenjangan penelitian (*Research gap*) penulis sebelumnya, sehingga masih ada celah untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

Dari uraian fenomena dan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji lebih dalam mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan**”.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Bukit *et al.*, 2019) gaya kepemimpinan mengacu pada sikap, gerakan, atau penampilan seorang pemimpin ketika melakukan aktivitas kepemimpinan. Gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat berbeda dari satu pemimpin ke pemimpin lainnya, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya. Sedangkan menurut (Pratiwi *et al.*, 2024) kepemimpinan adalah peran penting dalam pengambilan keputusan karena pemimpin memiliki otoritas paling besar dalam menginstruksikan bawahannya untuk mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan. (Runa, 2020) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dengan menggunakan indikator-indikator berikut: (1) Kemampuan mengambil keputusan; (2) Kemampuan memotivasi; (3) Kemampuan komunikasi; (4) Kemampuan mengendalikan bawahan; (5) Kemampuan mengendalikan emosional.

Motivasi

Motivasi adalah hasil dari bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi tertentu, dan jumlah motivasi yang ditampilkan oleh satu individu dalam skenario tertentu mungkin berbeda dari orang lain yang menghadapi situasi yang sama (Indriani *et al.*, 2024). Sedangkan menurut

(Peny *et al.*, 2023) motivasi adalah proses di mana kebutuhan memotivasi seseorang untuk berpartisipasi dalam serangkaian tindakan yang ditargetkan untuk mendapatkan tujuan tertentu, yang jika terpenuhi akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut (Adhistry *et al.*, 2024) indikator-indikator motivasi adalah: (1) Kebutuhan akan kekuasaan; (2) Kebutuhan untuk berprestasi; (3) Kebutuhan akan afiliasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mengikuti peraturan organisasi, perusahaan, dan sosial sehingga mereka datang tepat waktu dan menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan benar (Priyani *et al.*, 2023). Sedangkan menurut (Yustisiwo *et al.*, 2024) disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua standar perusahaan dan konvensi sosial yang berlaku, disiplin kerja menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Arisanti *et al.*, 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi: (1) Taat terhadap aturan waktu; (2) Taat terhadap peraturan perusahaan; (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini melibatkan 52 responden. Penelitian ini menggunakan strategi *non-probability sampling* dengan menggunakan metode sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat secara langsung dari responden melalui wawancara dan melakukan penyebaran kuesioner kepada 52 responden dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data absensi pegawai, serta buku-buku dan jurnal yang masih relevan dengan topik. Dalam mengolah dan menganalisis data, penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic 26*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Setiap Variabel

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	X ₁ . 1	0,425	0,2732	Valid
	X ₁ . 2	0,607	0,2732	Valid
	X ₁ . 3	0,382	0,2732	Valid
	X ₁ . 4	0,486	0,2732	Valid
	X ₁ . 5	0,585	0,2732	Valid
	X ₁ . 6	0,575	0,2732	Valid
	X ₁ . 7	0,477	0,2732	Valid
	X ₁ . 8	0,480	0,2732	Valid
	X ₁ . 9	0,533	0,2732	Valid
	X ₁ . 10	0,462	0,2732	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi	X ₂ . 1	0,675	0,2732	Valid
	X ₂ . 2	0,693	0,2732	Valid
	X ₂ . 3	0,547	0,2732	Valid
	X ₂ . 4	0,638	0,2732	Valid
	X ₂ . 5	0,728	0,2732	Valid
	X ₂ . 6	0,623	0,2732	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja	Y. 1	0,559	0,2732	Valid
	Y. 2	0,613	0,2732	Valid
	Y. 3	0,605	0,2732	Valid
	Y. 4	0,678	0,2732	Valid
	Y. 5	0,659	0,2732	Valid
	Y. 6	0,728	0,2732	Valid
	Y. 7	0,711	0,2732	Valid
	Y. 8	0,702	0,2732	Valid
	Y. 9	0,708	0,2732	Valid

Sumber: Hasil Data diolah penulis tahun 2024

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > dari r tabel yang memiliki nilai 0,2732, sehingga dapat diartikan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dianggap **valid**.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,659	0,60	Reliabel
Motivasi	0,729	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,836	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Data diolah penulis 2024

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,659, motivasi sebesar 0,729, dan disiplin kerja sebesar 0,836. Tabel tersebut juga menunjukkan kriteria 0,60 untuk setiap variabel, yang berarti bahwa pernyataan kuesioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah **reliabel** karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

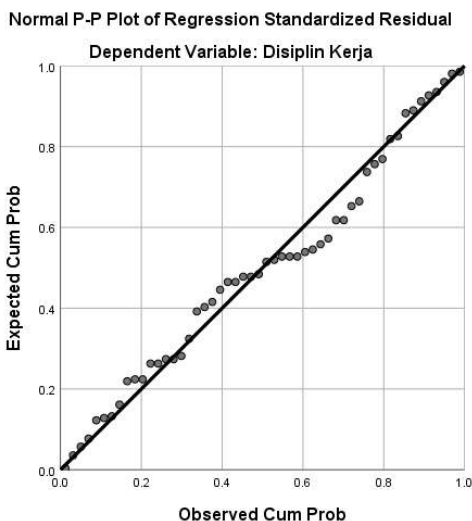
a) Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90954019
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.063
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 3. Menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasilnya, data variabel dalam penelitian ini berdistribusi **normal** yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$.



Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Gambar 2. P-Plot

Pada gambar 2. menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada model P-Plot di atas menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi **persyaratan normalitas**.

b) Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

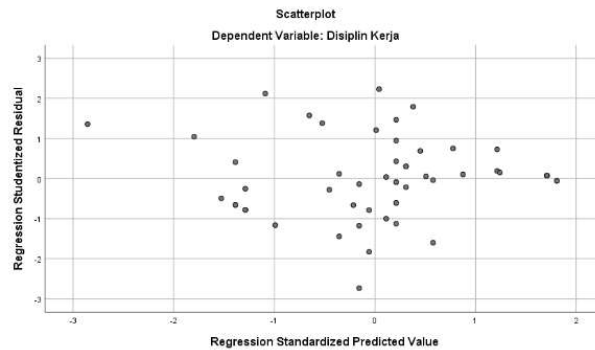
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.783	1.277
	Motivasi	.783	1.277

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah 0,783 lebih besar dari 0,10. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) adalah $1.277 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolonieritas** dalam model regresi dan kedua variabel independen dalam penelitian ini **tidak berkorelasi**.

c) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3. menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak diatas, dibawah dan disekitar angka 0, serta tidak membentuk suatu pola tertentu, yang mengimplikasikan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas** pada data.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.619	3.439		1.343	.185
	Gaya Kepemimpinan	.244	.107	.226	2.289	.026
	Motivasi	.906	.136	.659	6.670	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 5. diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,619 + 0,244X_1 + 0,906X_2$$

Penjelasan persamaan regresi diatas yakni nilai konstanta sebesar 4,619 menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka nilai variabel disiplin kerja sebesar 4,619. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) positif sebesar 0,244, yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan meningkat satu, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,244. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) positif sebesar 0,906, yang berarti jika nilai motivasi meningkat satu, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,906.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.619	3.439		1.343	.185
	Gaya Kepemimpinan	.244	.107	.226	2.289	.026
	Motivasi	.906	.136	.659	6.670	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 6. dapat diketahui hasil uji t untuk gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,289 > 2,008$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Dan hasil uji t untuk motivasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $6,670 > 2,008$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

b) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.806	2	154.903	40.816	.000 ^b
	Residual	185.964	49	3.795		
	Total	495.769	51			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 7. dapat terlihat bahwa diperoleh nilai f-hitung sebesar $40,816 > 3,19$ (f-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.610	1.94812
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil data diolah SPSS 2024

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,610 atau 61%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi sebesar 0,610 atau 61% oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengawasan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner dan menganalisis data dengan menggunakan berbagai pengujian dan dapat dijelaskan pada pembahasan berikut ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji parsial (uji t) diketahui variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,289 > 2,008$ (t-tabel) dengan nilai sig. $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gede et al., 2019; Putra et al., 2019; Zurrianti & Yuliasri, 2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji parsial (uji t) untuk diketahui variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar $6,670 > 2,008$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2019; Sembiring & Sitepu, 2019; Sultoni & Rismawati, 2022) bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji simultan (uji f) diketahui variabel disiplin kerja (Y) memperoleh nilai f-hitung sebesar $40,816 > 3,19$ (f-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayahati & Rachmawati, 2021; Sholeh et al., 2022; S. T. Winarno, 2020) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis dapat membuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan dan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan.

Dengan demikian, diharapkan pemimpin (Camat) Kantor Kecamatan Babelan dapat lebih memberikan motivasi dan bersikap tegas kepada pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang akan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dan juga meningkatkan disiplin kerja pegawai. Diharapkan pemimpin (Camat) kantor Kecamatan Babelan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja dengan sering memeriksa keadaan kantor dan lebih memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dan diharapkan Instansi dan pemimpin (Camat) kantor Kecamatan Babelan lebih bijak dalam mengatasi pegawai yang sering terlambat datang ke kantor dengan memberikan sanksi kepada pegawai tersebut agar menjadi jera sehingga tidak berani lagi mengulangi kesalahan tersebut. Serta bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti pengawasan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

6. DAFTAR REFERENSI

Adhistry, S. P., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 325–335.

- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Dewi, N. P. P. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Widya Publika*, 7(2), 139–160.
- Gede, C., Sandi, B., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi, dan Budaya Organisasi Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak*. 8(6), 3590–3617.
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. *JPRO*, 2(2), 60–67.
- Imam Abrori, F. Harini, & Hidayat, Z. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Indriani, B. R., Alhafiz, M. J., Nugraha, R. E., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(1), 18--31. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 1(1), 710–721.
- Pratiwi, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Damkar Denmabesad. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1).
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niramasa Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
- Putra, W. R. Y., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 578–595. <https://www.journals.segce.com/index.php/JSAM/article/view/77/76>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>

- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222. <https://www.semanticscholar.org/paper/DETERMINASI-KEPUASAN-KERJA-DAN-KINERJA-KARYAWAN-Runa/936a1413b906cbf21d8b819b3444fb85f6b4fa33>
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 3(1), 17–27. <https://doi.org/10.36764/ja.v3i1.184>
- Sholeh, Y. M., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 1(3), 86–95. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira>
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.7>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Winarno, S. T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar*. 20(1). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Yustisiwo, Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Jurnal+Yustisiwo. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 41–48.
- Zurrianti, E., & Yulhasri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 256–264. bkl1