

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARBAU KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

¹Nurul Prestia Ningsih 1, ²Zulkarnain Nasution², ³Abdillah Menri Munthe³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhan Batu

E-mail: [1nurulprastianingsih@gmail.com](mailto:nurulprastianingsih@gmail.com) , [2zulkarnainnasution1974@gmail.com](mailto:zulkarnainnasution1974@gmail.com) ,
[3muntheabdillah@gmail.com](mailto:muntheabdillah@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian terdiri dari 32 pegawai Kantor Camat Marbau dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,016. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,003. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai standardized beta sebesar 0,685. Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 27,676 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau perlu dilakukan melalui penguatan kepemimpinan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan dan pemeliharaan motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work discipline, and work motivation on employee performance at the Marbau District Office, North Labuhanbatu Regency. The study employs a quantitative approach with a causal design. The research population consists of 32 employees from the Marbau District Office, and the entire population was included in the sample using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and subsequently analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 26. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.016. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.003. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000, and emerges as the most dominant variable with a standardized beta value of 0.685. Simultaneously, leadership, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 27.676 and a significance value of 0.000. The Adjusted R-Square value of 0.721 indicates that 72.1% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while 27.9% is influenced by factors

outside the model. Thus, improving employee performance at the Marbau District Office requires strengthening leadership, implementing consistent work discipline, and enhancing as well as maintaining employee work motivation.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan merupakan aspek fundamental yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian target instansi, dan kualitas pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara, termasuk pegawai pada kantor kecamatan, menjalankan fungsi administratif sekaligus berinteraksi langsung dengan masyarakat. Karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terarah. Ar Rasyid (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD. Temuan Hasnakamilah dan Purnomo (2023) juga menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sektor publik. Bukti tersebut menunjukkan bahwa kinerja aparatur tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas pengarahan pimpinan, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan dorongan pegawai untuk mencapai target organisasi.

Kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan pimpinan untuk memberikan arah, membangun komunikasi, mengambil keputusan, dan mengoordinasikan pegawai agar tujuan organisasi tercapai. Dalam sektor publik, gaya kepemimpinan dapat membentuk motivasi dan perilaku kerja pegawai, meskipun kekuatan pengaruh langsungnya dapat berbeda menurut konteks organisasi (Pantih et al., 2025). Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, prosedur, standar pelayanan, dan tanggung jawab jabatan. Sementara itu,

motivasi kerja mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mempertahankan semangat, ketekunan, dan orientasi pencapaian pegawai. Prasetya et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai pemerintah, sedangkan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja melalui penguatan motivasi. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut perlu dianalisis secara bersama dalam konteks Kantor Camat Marbau.

Kajian empiris pada organisasi pemerintah daerah menunjukkan bahwa kinerja aparatur masih dapat terkendala oleh ketidaktepatan waktu, lemahnya konsistensi pelaksanaan tugas, dan belum optimalnya koordinasi pelayanan. Penelitian pada pegawai kelurahan menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pengaruh motivasi dapat berbeda menurut karakteristik organisasi dan responden (Pratama et al., 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarfaktor sumber daya manusia tidak selalu menghasilkan pola yang sama pada setiap instansi. Dalam konteks kantor kecamatan, disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan penyelesaian administrasi, konsistensi mengikuti prosedur, dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat. Ketidakteraturan pada aspek tersebut dapat memperlambat alur administrasi serta menurunkan kualitas layanan.

Tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja merupakan bagian penting dari disiplin pegawai karena berhubungan langsung dengan kontinuitas pelayanan. Disiplin yang dikelola secara konsisten membantu organisasi membagi tugas secara lebih seimbang, menjaga

ketepatan proses kerja, dan mengurangi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Nurhafifah et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintah secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Hasnakamilah dan Purnomo (2023) juga menemukan bahwa disiplin memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan pada prosedur, dan tanggung jawab kerja menjadi relevan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengelolaan kinerja ASN menjadi bagian penting dari reformasi birokrasi karena pemerintah membutuhkan aparatur yang produktif, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Publikasi statistik ASN dari Badan Kepegawaian Negara menyediakan gambaran resmi mengenai jumlah dan komposisi aparatur yang perlu dikelola melalui sistem kinerja yang efektif (Badan Kepegawaian Negara, 2025). Pada tingkat organisasi, Ar Rasyid (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berkaitan positif dengan kinerja pegawai pemerintah. Kinerja yang rendah dapat memperlambat pelayanan, mengurangi kepuasan masyarakat, dan menghambat pencapaian target unit kerja. Karena itu, analisis mengenai kontribusi kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada pemerintahan lokal memiliki nilai akademik sekaligus manfaat praktis bagi pengelolaan aparatur.

Penelitian terdahulu telah menghasilkan bukti yang beragam mengenai hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Ar Rasyid (2022) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD. Sudrajat et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pegawai kelurahan, Pratama et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Sementara itu, Prasetya et al. (2025) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Pantih et al. (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sektor publik.

Perbedaan hasil penelitian tersebut membentuk kesenjangan penelitian yang relevan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ditemukan signifikan oleh Ar Rasyid (2022), Sudrajat et al. (2023), dan Pratama et al. (2024), tetapi tidak signifikan secara langsung dalam penelitian Prasetya et al. (2025) dan Pantih et al. (2025). Pengaruh motivasi juga belum konsisten karena berpengaruh signifikan dalam penelitian Ar Rasyid (2022), Hasnakamilah dan Purnomo (2023), serta Prasetya et al. (2025), namun tidak signifikan pada penelitian Pratama et al. (2024). Selain itu, objek penelitian sebelumnya tersebar pada sekretariat legislatif, kementerian, kelurahan, organisasi publik daerah, dan sektor swasta. Kajian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut pada kantor kecamatan masih terbatas. Penelitian ini mengisi celah tersebut melalui pengujian langsung pada seluruh pegawai Kantor Camat Marbau sehingga dapat menjelaskan pola hubungan variabel dalam unit pemerintahan lokal yang berhadapan langsung dengan pelayanan masyarakat.

Dengan mempertimbangkan fenomena dan celah penelitian yang telah dijelaskan, studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilustrasi empiris tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan publik secara lebih baik serta menjadi acuan bagi penelitian berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

2. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi agar memahami tujuan, menjalankan peran, dan mengoordinasikan pekerjaan secara efektif. Dalam organisasi publik, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target internal, tetapi juga pada kualitas, akuntabilitas, dan responsivitas pelayanan. Pantih et al. (2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi dan kinerja pegawai sektor publik. Sudrajat et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, komunikasi, dan pengendalian kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai mekanisme manajerial yang menghubungkan keputusan pimpinan dengan perilaku kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi publik, pemimpin perlu menjaga keseimbangan antara kebutuhan internal pegawai dan tuntutan masyarakat sebagai penerima layanan. Pemimpin yang efektif menetapkan arah kerja yang jelas, membangun komunikasi dua arah, menyelesaikan hambatan koordinasi, dan menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas. Penelitian

Pratama et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada unit pemerintahan lokal. Namun, Pantih et al. (2025) menemukan bahwa pengaruh tersebut dapat berlangsung melalui motivasi kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya dinilai dari keputusan formal, tetapi juga dari kemampuannya membangun dorongan, kepercayaan, dan keterlibatan pegawai.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, mengoordinasikan, dan mendukung pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kepemimpinan mencakup kejelasan komunikasi, ketepatan pemberian arahan, keteladanan, dukungan terhadap penyelesaian pekerjaan, dan kualitas pengambilan keputusan. Indikator tersebut relevan karena penelitian terbaru menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan, pengarahan kerja, dan kemampuan membangun motivasi menjadi unsur penting dalam menjelaskan kinerja pegawai (Sudrajat et al., 2023; Pantih et al., 2025). Kepemimpinan yang efektif juga perlu adaptif terhadap perubahan kebutuhan pelayanan dan mampu mengelola hubungan kerja secara konstruktif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkat kesediaan dan konsistensi pegawai dalam menaati peraturan, jam kerja, prosedur, standar pelayanan, serta tanggung jawab jabatan. Disiplin tidak hanya terlihat dari kehadiran, tetapi juga dari ketepatan menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap tata kerja, dan kemampuan mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Hasnakamilah dan Purnomo (2023) menempatkan disiplin sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai sektor publik. Ar Rasyid (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja

berkaitan positif dengan kinerja aparatur. Oleh karena itu, disiplin mencerminkan profesionalisme, pengendalian diri, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, disiplin kerja memiliki posisi strategis karena ketidakhadiran, keterlambatan, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat langsung memengaruhi proses pelayanan masyarakat. Pegawai yang disiplin cenderung mampu mengelola waktu, mengikuti alur administrasi, dan menyelesaikan tugas sesuai standar. Nurhafifah et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai pemerintah dan juga memperkuat motivasi kerja. Temuan Prasetya et al. (2025) memperlihatkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja PNS. Dengan demikian, penguatan disiplin tidak hanya berfungsi sebagai pengendalian, tetapi juga membentuk kepastian, konsistensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin kerja juga mendukung integritas dan akuntabilitas organisasi karena pegawai menjalankan tugas berdasarkan ketentuan yang dapat dievaluasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan pada aturan dan prosedur, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi bekerja. Pemilihan indikator tersebut didukung oleh temuan Ar Rasyid (2022), Hasnakamilah dan Purnomo (2023), serta Prasetya et al. (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin menjadi prediktor penting bagi motivasi dan kinerja pegawai. Semakin konsisten disiplin diterapkan, semakin kecil risiko keterlambatan, penyimpangan proses, dan ketidakjelasan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang

menentukan arah, intensitas, serta ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan internal muncul dari rasa bermakna, kebutuhan untuk berkembang, kepuasan atas pencapaian, dan kemauan memberikan kontribusi. Dorongan eksternal dapat berasal dari penghargaan, dukungan pimpinan, kondisi kerja, peluang karier, dan kejelasan sasaran. Nababan dan Desiana (2023) menunjukkan bahwa public service motivation, meaningful work, dan work engagement berkaitan dengan kinerja pegawai sektor publik. Hasanuddin et al. (2023) juga mengidentifikasi otonomi kerja, kepuasan kondisi kerja, pemenuhan kebutuhan intrinsik, serta dukungan sosial sebagai faktor psikologis yang membentuk motivasi aparatur pemerintah.

Motivasi kerja berperan dalam menjaga semangat, keterlibatan, dan kesediaan pegawai untuk memberikan usaha terbaik. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih tekun menyelesaikan tugas, lebih siap menghadapi perubahan, dan lebih berorientasi pada kualitas hasil kerja. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengurangi keterlibatan dan konsistensi pelaksanaan pekerjaan. Hasnakamilah dan Purnomo (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Prasetya et al. (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS dan dapat menjadi jalur yang menghubungkan faktor organisasi dengan hasil kerja pegawai.

Kajian terbaru memandang motivasi kerja sebagai konsep multidimensional. Dalam sektor publik, motivasi tidak hanya berasal dari imbalan material, tetapi juga dari orientasi pelayanan, makna pekerjaan, kejelasan tujuan, kesempatan berkembang, pengakuan, otonomi, dan hubungan kerja yang mendukung. Nababan dan Desiana (2023) menekankan peran public service motivation dan meaningful work dalam

membentuk keterlibatan serta kinerja pegawai. Hasanuddin et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap otonomi, kondisi kerja, kebutuhan intrinsik, dan dukungan sosial berhubungan dengan motivasi aparatur. Sementara itu, Pantih et al. (2025) membuktikan bahwa motivasi dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa organisasi perlu mengelola faktor individual dan lingkungan kerja secara terpadu.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja dipahami sebagai tingkat dorongan pegawai untuk melaksanakan tugas secara tekun, berkomitmen, dan berorientasi pada hasil. Motivasi diukur melalui semangat kerja, dorongan berprestasi, penghargaan atas hasil kerja, kesempatan berkembang, kepuasan terhadap tugas, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator tersebut mencerminkan motivasi intrinsik sekaligus ekstrinsik serta sesuai dengan kajian tentang meaningful work, public service motivation, dukungan sosial, dan kebutuhan pengembangan pegawai (Nababan & Desiana, 2023; Hasanuddin et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan pekerjaan sesuai target, standar kualitas, waktu, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup hasil kerja sekaligus perilaku yang mendukung pencapaian tujuan, seperti ketepatan, inisiatif, koordinasi, dan orientasi pelayanan. Dalam sektor publik, kinerja juga berkaitan dengan kemampuan pegawai memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan akuntabel. Hasnakamilah dan Purnomo (2023) menggunakan kualitas, kuantitas, ketepatan, dan tanggung jawab sebagai bagian dari penilaian kinerja pegawai. Nababan dan Desiana (2023) menegaskan bahwa keterlibatan serta makna kerja turut

mendukung kinerja pegawai sektor publik.

Selain hasil teknis, kinerja pegawai mencakup kemampuan beradaptasi, bekerja sama, mengambil inisiatif, dan menjaga komitmen terhadap tugas. Aspek tersebut penting karena organisasi publik menghadapi perubahan regulasi, kebutuhan masyarakat, dan tuntutan pelayanan yang dinamis. Pratama et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada unit pemerintahan lokal. Pantih et al. (2025) juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja sektor publik dapat terjadi ketika kepemimpinan mampu membangun motivasi kerja. Karena itu, penilaian kinerja perlu memperhatikan hasil, proses, dan perilaku kerja yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Kinerja pegawai sektor publik memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan ukuran produktivitas semata. Pegawai harus menyelesaikan tugas administratif, mematuhi prosedur, menggunakan sumber daya secara efisien, dan memberikan pelayanan yang responsif. Ar Rasyid (2022) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama berhubungan dengan kinerja aparatur. Nababan dan Desiana (2023) menambahkan bahwa orientasi pelayanan publik, makna pekerjaan, dan keterlibatan kerja dapat memperkuat kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai pemerintah perlu dinilai melalui keseimbangan antara pencapaian target, kualitas proses, akuntabilitas, dan kepuasan penerima layanan.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap kualitas pelayanan. Indikator

tersebut dipilih karena mencerminkan hasil kerja sekaligus proses pelaksanaan tugas yang relevan bagi organisasi pemerintah. Pemilihan indikator didukung oleh penelitian Ar Rasyid (2022), Hasnakamilah dan Purnomo (2023), serta Pratama et al. (2024) yang menghubungkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja aparatur.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas atau explanatory research untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel dalam bentuk data numerik yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian, sedangkan desain kausalitas digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Creswell & Creswell, 2022; Sekaran & Bougie, 2021).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Marbau, Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada bulan Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kantor Camat Marbau yang berjumlah 32 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau (Sugiyono, 2021).

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan. Prosedur penelitian dilakukan secara kronologis melalui tahap persiapan dan penyusunan instrumen berdasarkan indikator variabel, penyebaran kuesioner

kepada 32 responden, pengumpulan data melalui kuesioner sebagai teknik utama yang didukung observasi dan dokumentasi, pengolahan data, serta pengujian hipotesis. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Variabel kepemimpinan diukur melalui kemampuan komunikasi, pemberian arahan, keteladanan, dukungan kerja, dan pengambilan keputusan; disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi penyelesaian tugas; motivasi kerja diukur melalui semangat kerja, dorongan berprestasi, penghargaan, kesempatan berkembang, makna pekerjaan, dan komitmen terhadap tugas; sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pencapaian target, dan tanggung jawab kerja.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan memberikan gambaran mengenai profil pegawai Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menjadi responden penelitian. Seluruh responden berjumlah 32 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	56,25
	Perempuan	14	43,75
	Total	32	100,00
Usia	20–29 tahun	7	21,88
	30–39 tahun	9	28,13
	40–49 tahun	9	28,13
	≥50 tahun	7	21,88
	Total	32	100,00
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	8	25,00
	D3	5	15,63
	S1	19	59,38
	Total	32	100,00
Masa Kerja	1–5 tahun	8	25,00
	6–10 tahun	10	31,25
	11–20 tahun	11	34,38
	>20 tahun	3	9,38
	Total	32	100,00

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 orang (56,25%), sedangkan pegawai perempuan berjumlah 14 orang (43,75%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pada Kantor Camat Marbau melibatkan pegawai laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang relatif seimbang, meskipun jumlah pegawai laki-laki masih lebih banyak.

Karakteristik berdasarkan usia memperlihatkan bahwa kelompok usia

30–39 tahun dan 40–49 tahun masing-masing berjumlah 9 orang (28,13%), sedangkan kelompok usia 20–29 tahun dan usia 50 tahun ke atas masing-masing terdiri atas 7 orang (21,88%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi yang baik dalam melaksanakan tugas pemerintahan, beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Sarjana (S1), yaitu 19 orang (59,38%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 8 orang (25,00%), sedangkan lulusan Diploma (D3) berjumlah 5 orang (15,63%). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pendidikan tinggi yang diharapkan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan administratif, pengambilan keputusan operasional, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 11–20 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 11 orang (34,38%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 10 orang (31,25%), masa kerja 1–5 tahun sebanyak 8 orang (25,00%), serta masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 3 orang (9,38%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa Kantor Camat Marbau didominasi oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup panjang. Kondisi ini diharapkan dapat mendukung stabilitas pelaksanaan tugas, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	5	0,913–0,931	0,349	Seluruh item valid
Disiplin Kerja (X2)	5	0,870–0,947	0,349	Seluruh item valid
Motivasi Kerja (X3)	5	0,896–0,958	0,349	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,900–0,958	0,349	Seluruh item valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,349. Rentang nilai korelasi masing-masing variabel berada pada kisaran 0,870 hingga 0,958, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi persyaratan untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	5	0,956	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	5	0,952	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	5	0,957	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,958	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,600. Variabel kepemimpinan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956, disiplin kerja sebesar 0,952, motivasi kerja sebesar 0,957, dan kinerja pegawai sebesar 0,958. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Metode	Nilai Signifikansi	Keterangan
Shapiro-Wilk	0,613	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,613, lebih besar daripada 0,05 ($0,613 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,772	1,295	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,792	1,263	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,884	1,131	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10. Variabel kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,772 dengan nilai *VIF* 1,295, disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,792 dengan *VIF* 1,263, sedangkan motivasi kerja memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,884 dengan *VIF* 1,131. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen. Dengan demikian, setiap variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

tanpa menimbulkan gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,265	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,254	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,193	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,265, disiplin kerja sebesar 0,254, dan motivasi kerja sebesar 0,193. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil analisis regresi diperoleh menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,552	0,498	-	-1,109	0,277
Kepemimpinan (X1)	0,266	0,104	0,276	2,554	0,016
Disiplin Kerja (X2)	0,337	0,104	0,344	3,226	0,003

Motivasi Kerja (X3)	0,663	0,098	0,685	6,791	0,000
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -0,552 + 0,266X_1 + 0,337X_2 + 0,663X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,266 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,337 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,337 satuan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,663, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai konstanta sebesar -0,552 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika seluruh variabel independen diasumsikan bernilai nol.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	2,554	0,016	H1 diterima
Disiplin Kerja (X2)	3,226	0,003	H2 diterima
Motivasi Kerja (X3)	6,791	0,000	H3 diterima

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016, disiplin kerja sebesar 0,003, dan motivasi kerja sebesar 0,000. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 sehingga ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *standardized beta*, motivasi kerja memiliki koefisien terbesar yaitu 0,685, sehingga menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan

kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan dan disiplin kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Sig.	Keputusan
27,676	0,000	H4 diterima

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,676 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil keterpaduan antara kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam organisasi.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,865	0,748	0,721	0,62229

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai R sebesar 0,865 dan R Square sebesar 0,748. Nilai R Square menunjukkan bahwa 74,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 25,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan jumlah responden, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,721 atau 72,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi

sebesar 0,266, nilai t hitung sebesar 2,554, serta tingkat signifikansi 0,016 yang lebih kecil daripada 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Peningkatan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi, memberikan arahan, mengambil keputusan, serta membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mampu mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

Ditinjau dari indikator kepemimpinan, kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan secara tepat memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan menjadi aspek kepemimpinan yang paling menonjol berdasarkan penilaian responden. Ketepatan dalam mengambil keputusan memberikan kejelasan mengenai arah pekerjaan dan tindakan yang perlu dilakukan pegawai ketika menghadapi permasalahan dalam pelaksanaan tugas. Keputusan pimpinan yang tepat juga dapat mempercepat penyelesaian masalah dan mengurangi ketidakpastian dalam bekerja, sehingga pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya secara lebih terarah. Kondisi ini turut memperkuat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sudrajat et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran dalam memengaruhi perilaku bawahan melalui komunikasi, pemberian arahan, koordinasi, serta kemampuan mengambil keputusan. Ketika pemimpin mampu menyampaikan tujuan organisasi

secara jelas dan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan, pegawai akan lebih mudah memahami prioritas kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Penelitian Pantih et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Walaupun penelitian ini tidak menguji motivasi sebagai variabel mediasi, arah koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan tetap memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memberikan kepercayaan, dukungan, serta kesempatan berdiskusi dalam penyelesaian pekerjaan mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Karakteristik pekerjaan di Kantor Camat Marbau menuntut koordinasi antarbidang, ketepatan pengambilan keputusan, serta pelayanan administrasi kepada masyarakat. Pemimpin yang mampu mengoordinasikan pekerjaan secara efektif akan membantu pegawai menyelesaikan tugas sesuai prosedur, meminimalkan hambatan dalam proses kerja, dan menjaga kualitas pelayanan publik. Temuan indikator tertinggi pada aspek pengambilan keputusan semakin menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan menentukan tindakan secara tepat memiliki posisi penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Kejelasan komunikasi yang dibangun pimpinan juga mempermudah pegawai memahami pembagian tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ar Rasyid (2022), Sudrajat et al. (2023), dan Pratama et al.

(2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, Prasetya et al. (2025) dan Pantih et al. (2025) menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada beberapa organisasi dapat diperkuat melalui motivasi kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan perilaku pegawai. Pada Kantor Camat Marbau, kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, meskipun besar pengaruhnya masih berada di bawah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Marbau perlu didukung melalui penguatan kualitas kepemimpinan. Pimpinan perlu mempertahankan ketepatan dalam pengambilan keputusan sebagai aspek yang memperoleh penilaian tertinggi, sekaligus memperkuat komunikasi, pemberian arahan, dukungan, dan pembinaan kepada pegawai. Upaya tersebut dapat meningkatkan kepercayaan, tanggung jawab, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat tercapai secara lebih optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,337 dengan nilai t hitung sebesar 3,226 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai,

semakin tinggi pula kinerja yang mampu dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam bekerja menjadi unsur penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Aspek yang paling menonjol pada disiplin kerja terlihat pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan kantor dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,97. Capaian tersebut menggambarkan bahwa ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku menjadi bagian disiplin yang paling kuat dibandingkan indikator lainnya. Kepatuhan ini penting bagi instansi pelayanan publik karena aturan kerja berfungsi sebagai pedoman agar pelaksanaan tugas berlangsung tertib dan memiliki standar yang sama. Pegawai yang konsisten mengikuti ketentuan organisasi juga cenderung lebih mampu menjaga keteraturan pekerjaan, sehingga risiko keterlambatan maupun penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan.

Peningkatan disiplin kerja tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga terlihat dari kesungguhan pegawai dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta mempertahankan kualitas hasil kerja secara konsisten. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan Kantor Camat Marbau, mengingat pelayanan administrasi kepada masyarakat memerlukan ketelitian, ketepatan waktu, dan koordinasi yang baik antarpegawai. Tingginya penilaian pada kepatuhan terhadap peraturan turut memperlihatkan bahwa keteraturan kerja menjadi salah satu unsur yang mendukung pelaksanaan pelayanan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh

Hasnakamilah dan Purnomo (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kepatuhan terhadap ketentuan tersebut berperan dalam menciptakan keteraturan pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahan administrasi, serta meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas. Ketika setiap pegawai mampu menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku, proses pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara lebih tertib dan akuntabel.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurhafifah et al. (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen pegawai dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas secara berkelanjutan.

Apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan, tetapi masih berada di bawah motivasi kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai *standardized beta* disiplin kerja sebesar 0,344, sedangkan kepemimpinan sebesar 0,276 dan motivasi kerja sebesar 0,685. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun efektivitasnya akan semakin optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Kepatuhan terhadap aturan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik apabila muncul dari kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional, bukan hanya karena adanya pengawasan organisasi.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Ar Rasyid (2022), Hasnakamilah dan Purnomo (2023), Nurhafifah et al. (2024), serta Prasetya et al. (2025) yang sama-sama menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor publik. Kantor Camat Marbau perlu mempertahankan kepatuhan pegawai terhadap peraturan sebagai aspek disiplin yang memperoleh penilaian tertinggi, disertai penegakan aturan yang konsisten, evaluasi kinerja secara berkala, serta pembinaan yang berkesinambungan agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,663 dengan nilai t hitung sebesar 6,791 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, terdorong untuk berprestasi, memperoleh penghargaan yang sesuai, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai

standardized beta sebesar 0,685, lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan sebesar 0,276 dan disiplin kerja sebesar 0,344. Besarnya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika pegawai memiliki keinginan untuk memberikan hasil terbaik, mereka akan berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap target yang telah ditetapkan organisasi.

Penilaian terhadap indikator motivasi kerja memperlihatkan bahwa semangat kerja dan komitmen terhadap tugas memperoleh nilai rata-rata tertinggi yang sama, yaitu sebesar 2,75. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa dorongan kerja pegawai paling menonjol pada kemauan untuk tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan mempertahankan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Semangat kerja mendorong pegawai untuk mengerahkan usaha dalam melaksanakan tugas, sedangkan komitmen membantu menjaga konsistensi hingga pekerjaan dapat diselesaikan. Temuan ini memberikan penjelasan tambahan terhadap dominannya pengaruh motivasi kerja, karena peningkatan kinerja tidak hanya membutuhkan dorongan untuk bekerja, tetapi juga kesediaan pegawai untuk mempertahankan tanggung jawabnya sampai tujuan pekerjaan tercapai.

Temuan tersebut sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Nababan dan Desiana (2023), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kesediaan individu untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Dorongan tersebut tercermin melalui semangat bekerja, keinginan

untuk berprestasi, penghargaan yang diterima, kesempatan mengembangkan diri, makna pekerjaan, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hasanuddin et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memperoleh motivasi yang baik akan menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai target organisasi secara maksimal. Hasil serupa juga ditemukan oleh Prasetya et al. (2025), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur pada instansi pemerintah.

Karakteristik pekerjaan pada Kantor Camat Marbau yang berkaitan dengan pelayanan administrasi dan pelayanan publik menuntut ketelitian, kecepatan, serta tanggung jawab yang tinggi. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik cenderung tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Tingginya penilaian terhadap semangat kerja dan komitmen terhadap tugas memperlihatkan adanya dorongan untuk tetap menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara konsisten. Dorongan tersebut dapat membantu pegawai bekerja lebih teliti, memanfaatkan waktu secara efektif, dan mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Organisasi perlu

mempertahankan semangat kerja dan komitmen pegawai sebagai aspek motivasi yang paling menonjol, sekaligus memperkuat faktor motivasional lainnya melalui pemberian apresiasi atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. Upaya tersebut diharapkan mampu menjaga motivasi pegawai sehingga kualitas pelayanan publik dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 27,676 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis keempat diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen merupakan faktor yang saling melengkapi dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,721, yang berarti 72,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan antara kualitas kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Apabila ketiga faktor tersebut

berjalan secara seimbang, pegawai akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Gambaran kinerja pegawai berdasarkan masing-masing indikator memperlihatkan bahwa kemampuan mencapai target kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,03. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target menjadi aspek kinerja yang paling menonjol berdasarkan penilaian responden. Kemampuan pegawai dalam mencapai sasaran pekerjaan dapat terbentuk ketika pelaksanaan tugas didukung oleh arahan pimpinan yang jelas, kepatuhan terhadap ketentuan kerja, serta dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tanggung jawab. Hasil ini selaras dengan temuan simultan karena keterpaduan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat menciptakan kondisi yang mendukung pegawai untuk mengarahkan usaha mereka pada pencapaian target organisasi.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari organisasi maupun dari individu. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, disiplin kerja memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai aturan dan prosedur, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong utama yang memengaruhi kesediaan pegawai untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sudrajat et al. (2023), Hasanuddin et al. (2023), Hasnakamilah dan Purnomo (2023), serta Nurhafifah et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan

motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun setiap penelitian menunjukkan tingkat pengaruh yang berbeda, seluruhnya memberikan gambaran bahwa organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan apabila mampu membangun kepemimpinan yang efektif, menumbuhkan budaya disiplin, dan mempertahankan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Posisi motivasi kerja sebagai variabel dengan pengaruh paling besar tidak berarti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran yang dapat diabaikan. Pegawai dengan motivasi tinggi akan lebih mudah mengembangkan kinerjanya ketika memperoleh arahan yang jelas dari pimpinan serta bekerja dalam lingkungan yang menerapkan disiplin secara konsisten. Kepemimpinan memberikan arah terhadap pekerjaan, disiplin menjaga keteraturan pelaksanaannya, sedangkan motivasi menggerakkan pegawai untuk mempertahankan usaha sampai sasaran kerja tercapai. Keterkaitan tersebut turut menjelaskan mengapa pencapaian target kerja menjadi indikator kinerja yang memperoleh penilaian paling tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang terpadu. Peningkatan kualitas kepemimpinan perlu diimbangi dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten serta upaya mempertahankan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara bersamaan diharapkan mampu mempertahankan kemampuan pegawai dalam mencapai target sekaligus meningkatkan kualitas hasil kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, memberikan dukungan, serta mengambil keputusan secara tepat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam bekerja, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, sehingga dorongan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, mengembangkan kemampuan, dan mempertahankan komitmen kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 27,676 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara memerlukan penguatan kualitas kepemimpinan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta upaya mempertahankan motivasi kerja secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin optimal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan

dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Camat Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar Rasyid, O. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p344-356>
- Badan Kepegawaian Negara. (2025). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester II 2024*. <https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-aparatur-sipil-negara-semester-ii-2024/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin, B., Widiyarsih, & Hapid, A. T. A. (2023). Work motivation in government bureaucracy: Psychological factors affecting employee performance. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(3), 396–407.
<https://doi.org/10.15575/jbpd.v5i3.30656>
- Hasnakamilah, A., & Purnomo, Y. (2023). The influence of motivation and discipline on employee performance in the public sector in Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 647–656.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2158>

- Nababan, E. A. J., & Desiana, P. M. (2023). The effect of public service motivation, meaningful work and work engagement on employee performance in the public sector. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.35899/biej.v5i1.427>
- Nurhafifah, Arifin, A. H., Iis, E. Y., & Jullimursyida. (2024). The influence of work discipline and organizational commitment on employee performance with work motivation as an intervening variable. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 4(1), 44–54. <https://doi.org/10.54443/ijset.v4i1.626>
- Pantih, S., Khaq, A., & Suwarno. (2025). The influence of leadership style on public sector employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1951–1962. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3509>
- Prasetya, A. W., Cahyono, B., Khajar, I., & Santoso, B. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Kelautan dan Perikanan. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2), 837–852. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i2.2520>
- Pratama, I. Y., Hidayah, T., & Yusuf, H. F. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.31967/prodima.najemen.v5i1.1101>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sudrajat, D., Siswondo, S., Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2023). The influence of leadership style and work discipline on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 7(2), 641–648. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9573>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>