

# Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Banyuwangi

Mawardi<sup>1</sup>, Muhammad Firdaus<sup>2</sup>, Hary Sulaksono<sup>3</sup>

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Sains Mandala, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation, and work discipline on the performance of Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Religious Affairs Office (KUA) of Banyuwangi Regency. Employee performance plays a crucial role in ensuring the effectiveness of public services and the achievement of organizational goals, especially in public administration. This study uses a quantitative-causal approach. Data were collected through questionnaires distributed to PPPK employees at the KUA of Banyuwangi Regency, with data analysis using multiple linear regression to examine the relationship between independent variables (leadership style, motivation, and work discipline) and the dependent variable (employee performance) assisted by SPSS Version 26. The results of the study show that: (1) Leadership style significantly affects the performance of PPPK employees partially, with a focus on goal development reflected in the leadership style; (2) Motivation significantly affects the performance of PPPK employees partially, with mutual support among employees encouraging each other in their work; (3) Work discipline significantly affects the performance of PPPK employees partially, with employees completing tasks according to the set targets; and (4) Leadership style, motivation, and work discipline significantly affect the performance of PPPK employees simultaneously.*

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

## Corresponding Author:

Mawardi

(mawardisag@gmail.com)

**Received:** October 13, 2024

**Revised:** October 30, 2024

**Accepted:** November 28, 2024

**Published:** December 24, 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## 1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan fungsi utama dari institusi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang baik tidak hanya menjadi indikator keberhasilan organisasi publik, tetapi juga mencerminkan efektivitas kebijakan dan strategi manajemen yang diterapkan. Dalam hal ini, Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki peran sentral dalam memberikan layanan administratif keagamaan kepada masyarakat, seperti pencatatan nikah, pembinaan keluarga, serta penanganan sengketa keagamaan. Pelayanan yang optimal hanya dapat tercapai apabila kinerja pegawai, termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berada pada tingkat yang maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik memiliki tantangan unik, terutama dalam hal memastikan kinerja pegawai tetap konsisten meskipun dihadapkan pada berbagai kendala. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), PPPK dituntut untuk memiliki tingkat kompetensi dan profesionalisme yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023, PPPK memiliki status yang setara dengan PNS. Pasal 5 menyatakan bahwa ASN terdiri atas PNS

dan PPPK. Meski demikian, PPPK bekerja dengan perjanjian kerja yang durasinya terbatas dan dapat diperpanjang berdasarkan evaluasi kinerja serta kebutuhan instansi. Fenomena ini menimbulkan tantangan bagi PPPK untuk terus menjaga kinerja mereka, agar kontrak kerja dapat diperpanjang. Pada tahun 2023, Kementerian Agama melantik 29.012 PPPK, yang menjadi bagian penting dalam upaya memperkuat pelayanan keagamaan di seluruh Indonesia (Kementerian Agama, 2023).

Salah satu organisasi yang memiliki pegawai PPPK yaitu KUA Kabupaten Banyuwangi, pegawai PPPK berperan dalam memenuhi kebutuhan administratif keagamaan masyarakat. Banyak pegawai dengan status pegawai PPPK yaitu sebanyak 50 orang, yang terdiri dari 4 penghulu, 14 administrasi dan 32 penyuluhan. Pegawai PPPK memberikan pelayanan publik mulai dari senin-jum'at secara maksimal. Meskipun demikian, berbagai permasalahan masih kerap muncul, seperti ketidakjelasan gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kerja yang fluktuatif, dan pegawai sering terlambat dan tidak memberikan ijin jika tidak masuk kerja. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas pelayanan publik yang diberikan.

Permasalahan tersebut dapat diuraikan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai PPPK pada KUA Kabupaten Banyuwangi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada produktivitas pegawai (Alfiana et al., 2024; Jaya et al., 2020).

Tristina & Widagdo (2019) berpendapat bahwa dalam memimpin sebuah perusahaan, seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Gaya kepemimpinan ini berasal dari perilaku dan tindakan yang diambil oleh pemimpin tersebut. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Pemimpin yang sukses dalam mencapai tujuan organisasi adalah pemimpin yang dapat mendapatkan dukungan dari bawahannya. Hal ini dicapai dengan mengidentifikasi harapan dan kebutuhan karyawan serta menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi. Sebagai eksekutif, pemimpin bertanggung jawab untuk menentukan dan mengarahkan arah serta tujuan organisasi dengan menetapkan pola-pola yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi, sebagai salah satu elemen utama dalam meningkatkan kinerja, berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan diri (Christian & Kurniawan, 2021).

Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau pekerjaan tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui penghargaan seperti promosi atau insentif, yang mendorong karyawan untuk terus berusaha dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Elny, 2021; Sriyatin et al., 2020; Sudama, 2022).

Disiplin kerja adalah aspek penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam melaksanakan tugas dan memenuhi target yang ditetapkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Luthfihani et al., 2024; Tarigan et al., 2023).

Disiplin dan motivasi adalah dua elemen penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya keduanya, sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bertahan dalam persaingan yang ada. Tujuan utama dari setiap perusahaan, baik yang

berorientasi profit maupun non-profit, adalah mencapai dan mempertahankan keberhasilan untuk tetap eksis (Apriliana & Nawangsari, 2021; Hakim et al., 2022; Khoiri et al., 2022; Nurwin & Frianto, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan disiplin kerja agar proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien (Angriani, 2023; Irwan et al., 2023).

Disiplin kerja mencerminkan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi (Hartono & Siagian, 2020; Khoiri et al., 2022; Sabila & Marna, 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditemukan oleh Semet et al. (2022), Fauzi & Suryani (2023), Yohanis et al. (2023), dan Candra et al. (2022). Namun, ada juga penelitian yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian Yanti et al. (2022) dan Suwarno & Bramantyo (2019).

Selanjutnya, sebagian besar penelitian, seperti yang dilakukan oleh Hartono & Siagian (2020), Luthfihani et al. (2024), dan Manasikana & Adiwati (2022), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, Suherman (2021) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh pada kinerja, yang menunjukkan adanya variasi hasil tergantung pada konteks penelitian.

Penelitian seperti yang dilakukan oleh Goni et al. (2021), Mahardika et al. (2020), dan Patta et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, beberapa studi, seperti Alfianika Maharani et al. (2023) dan Sumiatai & Purbasari (2019), menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu memberikan pernyataan hasilnya yaitu terdapat kesenjangan hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu memberikan informasi bahwa pada variabel variabel bebas tersebut perlu adanya penelitian lebih lanjut dalam mempengaruhi kinerja. Sehingga penulis akan melakukan pengujian lagi untuk penguatan serta sumbangan hasil ilmiah dalam konteks ini.

Pegawai PPPK KUA Kabupaten Banyuwangi berperan juga dalam melayani kebutuhan administratif keagamaan dalam masyarakat. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sangat penting untuk dipertimbangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai PPPK KUA Kabupaten Banyuwangi dan memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan.

## 2. METODE

Populasi merupakan total keseluruhan dari lokasi penelitian. Sebagaimana Sugiyono (2018) menyampaikan populasi merupakan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh PPPK sebanyak 50 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sebagai perwakilan, sampel harus mencerminkan sifat-sifat atau ciri-ciri yang ada pada populasi. Arikunto (2013) menjelaskan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, sampel yang diambil bisa berkisar antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari total populasi. Sehingga, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai (diambil semua).

Regressi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana perubahan dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Banyuwangi memiliki peran penting dalam mengelola urusan agama Islam, termasuk pelayanan administrasi pernikahan, pembinaan masyarakat, serta urusan keagamaan lainnya. KUA pertama kali didirikan di Indonesia pada tahun 1946, di bawah naungan Kementerian Agama, dengan tujuan untuk memfasilitasi kebutuhan administrasi umat Islam dalam bidang pernikahan, wakaf, dan pembinaan keagamaan.

Di Banyuwangi, KUA tersebar di setiap kecamatan dan menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat dalam hal keagamaan. Seiring waktu, fungsi KUA diperluas mencakup pembinaan keluarga sakinah, pelayanan bimbingan manasik haji, dan pengawasan pencatatan wakaf. Hingga saat ini, KUA terus berperan dalam mendukung program pemerintah yang berkaitan dengan revitalisasi KUA, memperkuat perannya sebagai lembaga yang melayani kebutuhan umat Islam secara efektif dan efisien.

Penelitian ini menyebarkan kuisioner kepada 50 responden. Hasil deskripsi data responden terbagi menjadi 2 bagian yaitu antara lain karakteristik responden dan statistik deskriptif jawaban responden. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Metode regresi linear berganda menggunakan persamaan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	4,517	1,779		2,539	0,015
Gaya Kepemimpinan	0,268	0,108	0,281	2,482	0,017
Motivasi	0,212	0,068	0,366	3,103	0,003
Disiplin	0,264	0,091	0,312	2,902	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,785 <sup>a</sup>	0,617	0,592	1,11056

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah peneliti, 2024

$R^2$  menunjukkan seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendapatkan nilai  $R^2$  adjusted sebesar 0,592 atau 59,2% kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 40,8% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Alpha
X1→Y	2,482	2,014	0,017	0,05
X2→Y	3,103	2,014	0,003	0,05
X3→Y	2,902	2,014	0,006	0,05

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai t hitung gaya kepemimpinan (X1) sebesar  $2,482 > 2,014$  terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H0 ditolak dan hipotesis kerja satu (H1) diterima. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai t hitung motivasi (X2) sebesar  $3,103 > 2,014$  terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H0 ditolak dan hipotesis kerja dua (H2) diterima. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai t hitung disiplin (X3) sebesar  $2,902 > 2,014$  terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H0 ditolak dan hipotesis kerja tiga (H3) diterima. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,346	3	30,449	24,688
	Residual	56,734	46	1,233	
	Total	148,080	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai F hitung secara simultan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) sebesar  $24,688 > 2,56$  terhadap kinerja (Y). Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H0 ditolak dan hipotesis kerja empat (H4) diterima. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi

Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberikan peningkatan kinerja pada pegawai PPPK KUA di Kabupaten Banyuwangi. Maulidiyah et al. (2022) menjelaskan kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dalam mengarahkan sumber daya organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang positif tentunya dapat memanajemen sumber daya organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil jawaban deskriptif variabel gaya kepemimpinan sebagian besar responden memberikan tanggapan "Sangat Setuju" terhadap setiap item pernyataan gaya kepemimpinan. Pernyataan "Pemimpin saya di KUA memiliki visi yang jelas mengenai tujuan dan arah pengembangan KUA", memperoleh jawaban paling banyak dari responden. Fenomena ini memiliki indikasi bahwa pegawai menilai bahwa pemimpin memiliki visi yang jelas sesuai dengan tujuan serta arah pengembangan KUA Kabupaten

Banyuwangi. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan fokus pada tujuan pengembangan KUA Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK KUA di Banyuwangi. Pernyataan dari hipotesis kerja satu (H1) diterima yang menyatakan, Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fauzi & Suryani (2023); Semet et al. (2022) bahwa gaya kepemimpinan secara parsial dapat memengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi**

Motivasi yang dimiliki oleh Pegawai PPPK dapat memaksimalkan kinerja pada KUA Kabupaten Banyuwangi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Elny, 2021).

Hasil jawaban responden variabel motivasi didapatkan sebagian besar responden memberikan tanggapan "Setuju" terhadap setiap item pernyataan motivasi. Pernyataan "Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja saya di KUA.", memperoleh jawaban setuju paling banyak dari responden. Fenomena ini memiliki indikasi bahwa pegawai memiliki motivasi yang. Hal ini mencerminkan antar pegawai saling mendukung, sehingga menjadi dorongan penyemangat dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PPPK KUA di Banyuwangi. Pernyataan dari hipotesis kerja dua (H2) diterima yang menyatakan, Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Goni et al. (2021); Mahardika et al. (2020) motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi**

Pegawai PPPK KUA Kabupaten Banyuwangi telah bekerja dengan disiplin yang tinggi. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan memberikan hasil positif. Christian & Kurniawan (2021), disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Hasil jawaban responden variabel disiplin kerja sebagian besar responden memberikan tanggapan "Sangat Setuju" terhadap setiap item pernyataan disiplin. Pernyataan "Saya selalu menyelesaikan tugas saya sebagai pegawai PPPK di KUA sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.", memperoleh jawaban sangat setuju paling banyak dari responden. Fenomena ini memiliki indikasi bahwa pegawai telah melakukan tugasnya sesuai dengan tergetnya di KUA Kabupaten Banyuwangi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai PPPK memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan dari hipotesis kerja tiga (H3) diterima yang menyatakan, Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa disiplin yang positif dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan

Luthfihani et al. (2024); Manasikana & Adiwati (2022) yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan dari hipotesis kerja empat (H1.4) diterima yang menyatakan, ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa adanya kompetensi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang positif secara simultan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hartono & Siagian (2020); Luthfihani et al. (2024); Yohanis et al. (2023) yaitu memiliki pengaruh terhadap kinerja.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di KUA Kabupaten Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa setiap aspek memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut. Aspek gaya kepemimpinan terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada tujuan pengembangan, di mana pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor pendorong utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif di KUA Kabupaten Banyuwangi.

Selain gaya kepemimpinan, aspek motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Motivasi yang tinggi di antara pegawai tercermin dari adanya dukungan antar sesama pegawai yang saling memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan sosial ini berperan sebagai faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Peningkatan motivasi kerja dapat dihubungkan dengan pemberian apresiasi, pengakuan atas hasil kerja, serta peluang pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai.

Selanjutnya, disiplin kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) KUA Kabupaten Banyuwangi. Disiplin yang tinggi tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawabnya, mematuhi peraturan yang berlaku, dan menjaga kualitas kerja yang dihasilkan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang diterapkan secara bersamaan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal di KUA Kabupaten Banyuwangi..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-jurnal.id/medikonis/index>
- Angriani, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style , Work Discipline , and Work Environment On Employee Performance. 10, 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) Di Mataram. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 1–18.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. Rineka Cipta.
- Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Efendi, E., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 432. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.425>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di cv. enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2). <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/4946>
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 104–118.
- Frismelly, A., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hakim, M. Z., Prayoga, A., Yahawi, S. H., & Abbas, D. S. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Provitabilitas dan Solvabilitas terhadap Audit Delay. *Kupna*, 6(1), 203–210.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.

- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94-102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Irwan, A., Razak, M., & Arfan, H. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transormasional, Integritas, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Magiser Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 1-23.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Khoiri, M., Gunawan, D., Veranita, M., & Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 551. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.555>
- Luthfihani, E. I., Rizka, R. A., & Dyahrini, W. (2024). The Impact of Work Discipline and Work Ethos on Employee Performance in Coblong District Office Bandung City. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 36. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1078>
- Manasikana, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 572. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.629>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Patta, M., Firman, A., & Mustaking. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantro Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686-697. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Sabila, S. K., & Marna, J. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Sekolah, Kesadaran Diri, Minat Belajar terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa. *Jurnal Ecogen*, 6(3), 443-452.
- Siagian, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Sriyatin, Askafi, E., & Baehak, I. (2020). Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se- Kecamatan Tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 1-5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Matua*, 13(1), 7-17. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Alfabeta Bandung.

- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Sumiatai, M., & Purbasari, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1), 211–220.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Syelviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21.
- Tarigan, R. B., Kaluge, A. H., Niha, S. S., Talok, D., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sman 1 Taebenu Kabupaten Kupang. 8(1), 1–16.
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. In Wade Group. [http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar\\_isi.pdf](http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar_isi.pdf)
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Utomo, D. W., Hidayah, S., & Handayani, S. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(46), 83–92.
- Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2020). *Riset Kuantitatif Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandala Press.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia ( Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia ). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1718%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/1718/1141>
- Zahratulfarhah, Mandasari, A. R., Rani, D. septia R., Maysaroh, Asyharul, M., & Nur Afifah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Jemsi*, 4(2), 118–130. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/866>.