

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TAHUN 2023

Melianawati Cahyani¹, Ivan Budi Susetyo^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : melcahyani@gmail.com¹, ivanbudisusetyo@yahoo.co.id²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Leadership Style, Work
Motivation, Work Discipline

The lack of discipline among employees at the Secretariat of South Jakarta City Administration has become an issue that requires attention as it can impact the performance of civil servants, ultimately affecting the quality and quantity of government services. This issue is attributed to factors such as slow task completion, leadership style, and motivation. The aim of this research is to utilize the research problem formulation to identify, assess, and analyze the influence of leadership style and work motivation on the discipline of employees at the Secretariat of South Jakarta City Administration. This study is descriptive quantitative research, conducted on a population of 130 employees at the Secretariat of South Jakarta City Administration in the year 2023, with a sample size of 65 individuals (50% of the population). Data was collected through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using multiple regression analysis in SPSS version 25. From the results of the research and analysis, it can be concluded that leadership style partially contributes to 65,2% of employee discipline at the Secretariat of South Jakarta City Administration, work motivation contributes 42,8%, and when considered simultaneously, leadership style and work motivation together contribute 67,2% to employee discipline, with the remaining 32,8% influenced by other factors not included in this study.

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering terjadi di lapangan adalah adanya pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan kantor, seperti menunda pekerjaan, tidak menghadiri apel pagi, atau bahkan tidak menyelesaikan tugas dengan sempurna. Tindakan-tindakan ini menjadi indikasi masih kurangnya kedisiplinan di antara pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang membutuhkan peningkatan. Hal ini mencerminkan perlunya perhatian khusus dan langkah-langkah yang lebih tegas dalam memperbaiki kultur kerja dan memperkuat komitmen terhadap disiplin organisasi. Dengan melakukan perbaikan dalam aspek kedisiplinan ini, diharapkan akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan integritas keseluruhan dari Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Melihat fenomena tersebut, peneliti merasa perlu melakukan analisis lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Kemungkinan penyebab rendahnya nilai disiplin tersebut dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi internal pegawai, dan kejelasan aturan serta sanksi yang

diterapkan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor ini, diharapkan dapat diambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah melalui kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah instansi, gaya kepemimpinan adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam efektivitas kerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian (Refra 2021) yang menyatakan “peranan kepemimpinan yang belum optimal terlihat dalam hal ketepatan masuk kerja dan ketaatan terhadap ketentuan jam kerja yang masih kurang, sehingga kurangnya disiplin waktu pegawai Distrik sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” Namun dalam temuan lain di lapangan dan observasi dengan beberapa pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan menyatakan pimpinan pada bidang ini dipandang masih kurang dalam melakukan pendekatan dengan pegawai serta kurang fokus dalam memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik. Ketika pegawai menghadapi kesulitan atau hambatan dalam menjalankan tugasnya, pemimpin tidak memberikan dorongan dan bimbingan langsung kepada bawahannya.

Selain dari gaya kepemimpinan, faktor lain bagi disiplin kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi pegawai merupakan elemen utama yang harus diperhatikan. Motivasi sangat penting bagi pegawai dalam perkembangannya agar dapat bekerja lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. “Motivasi dapat mempengaruhi upaya mendorong dan menggerakkan potensi dan kualitas SDM agar mampu bekerja dengan lebih baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku” (Rahayu and Nasution 2021, 2) Permasalahan yang dialami pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bekerja. Permasalahan klasik diatas bisa terjadi karena para pegawai jenuh bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi, pemimpin tidak memberikan pujian, promosi ataupun memberikan pengakuan lain yang membuat motivasi pegawai lebih meningkat.

Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton serta tidak adanya penghargaan terhadap kedisiplinan kerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimiliki pada pekerjaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Rahayu and Nasution 2021) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Rendahnya kedisiplinan pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan masalah yang harus diperhatikan karena kinerja PNS akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat maupun instansi terkait. Kurangnya kedisiplinan kerja pegawai disebabkan oleh lambannya penyelesaian kerja yang harus diselesaikan erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Pengaruh dari pimpinan khususnya para pejabat struktural yang ada di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam mengarahkan, memotivasi dan memberdayakan pegawai, dimana hal tersebut sangat dipengaruhi visi, wawasan masa depan organisasi. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Febriyanti, Derriawan and Rachbini 2020) dengan hasil penelitian kepemimpinan primal dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, hal ini tentu membutuhkan kajian lebih dalam maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Administrasi Publik** : Menurut Stephen P. Robbins dalam buku dasar-dasar perpajakan “Administration is universal to carry out activities efficiently with and through others” (Nurmantu 2019, 8.3) Yang dapat diartikan administrasi bersifat universal untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dengan dan oleh orang lain.
2. **Gaya kepemimpinan** : merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang efektif dapat memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. **Motivasi Kerja** : Menurut G. Terry dalam Ryani dan Dede (2019:72), “motivasi adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang, yang menimbulkan tindakan (action)”. Menurut Duncan dalam Ryani dan Dede (2019:72) “motivasi adalah segala usaha yang didasarkan pada mempengaruhi perilaku seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi yang sebesar-besarnya”.
4. **Disiplin Kerja** : Menurut (Hasibuan 2019, 193) disiplin didefinisikan sebagai “kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Hati nurani adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. dengan benar, tanpa kendala”.

Kerangka Pemikiran

Sub bab ini menegaskan sejumlah teori dan sudut pandang teoretis yang dikembangkan dalam analisis untuk membangun kerangka pemikiran, serta sebagai dasar untuk konstruksi hipotesis, analisis, dan kajian dalam penelitian ini. Kerangka teori yang dikembangkan oleh penulis berkaitan dengan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Hasibuan 2019, 190), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain teladan gaya kepemimpinan, dorongan yang kuat, balas jasa, tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Temuan ini diperkuat oleh hasil riset (Rahayu and Nasution 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dipahami sebagai suatu proses manajemen yang diberikan oleh seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik atau buruk kepada bawahan, dengan tujuan untuk mendorong mereka bekerja dengan antusiasme untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan proses kompleks yang menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan potensi karyawan agar dapat produktif dan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, serta memenuhi keinginan dan aspirasi individu. Dengan motivasi yang tepat, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa disiplin karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, tetapi juga memacu mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memberikan hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Motivasi kerja merupakan proses kompleks yang menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan potensi karyawan agar dapat produktif dan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, serta memenuhi keinginan dan aspirasi individu. Dengan motivasi yang tepat, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa disiplin karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, tetapi juga memacu mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memberikan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menekankan pada pengujian teoritis dengan mengukur variabel penelitian dengan angka-angka dan menganalisis data dengan teknik statistik. "Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, prosedur pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang dibuat." (Pandoyo and Sofyan 2018, 111).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh parsial sebesar 65,2% terhadap Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Gaya Kepemimpinan sebagai konsep penting dalam manajemen dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama: otoriter, delegatif, dan partisipatif. Otoriter mencerminkan gaya kepemimpinan yang menonjolkan otoritas, seringkali kurang melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, delegatif mengacu pada gaya kepemimpinan di mana pimpinan memberikan otoritas kepada bawahan untuk mengambil keputusan. Sementara itu, partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif dari bawahan dalam pengambilan keputusan serta dalam proses manajerial lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi partisipatif menunjukkan dominansi, di mana indikator "pimpinan membuat keputusan bersama dengan bawahan" mencatat skor tertinggi, yaitu 3.81. Hal ini menegaskan bahwa partisipasi aktif dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan merupakan aspek penting yang diakui dalam gaya kepemimpinan yang efektif.

Peningkatan dalam gaya kepemimpinan memiliki konsekuensi positif terhadap kedisiplinan pegawai. Dalam konteks ini, seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku bawahannya dengan cara yang positif dan efektif akan cenderung menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai lebih cenderung untuk patuh terhadap aturan dan prosedur, serta bekerja dengan lebih efisien. Semua ini sejalan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, karena kedisiplinan yang kuat adalah faktor penting dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin yang bekerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinannya. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kedisiplinan kerja pegawai secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial sebesar 42.8% terhadap Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Motivasi kerja adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, untuk mencapai tujuan ini, diperlukan upaya maksimal. Untuk memenuhi kebutuhan seseorang, pegawai harus mengikuti dorongan internal yang mendorong

tindakan mereka. Dimensi Motivasi Kerja terdiri dari lima aspek utama, yang mencerminkan berbagai kebutuhan yang memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. Kebutuhan fisiologis menyiratkan pentingnya memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan istirahat agar karyawan dapat menjalani kehidupan dengan baik. Sementara itu, kebutuhan akan rasa aman menekankan perlunya perlindungan fisik, stabilitas pekerjaan, dan lingkungan yang aman untuk menciptakan kondisi kerja yang produktif. Kebutuhan afiliasi menyoroti pentingnya hubungan interpersonal yang positif dan rasa diterima di lingkungan sosial dan kerja. Kebutuhan akan penghargaan menunjukkan bahwa pengakuan, harga diri, dan penghargaan dari orang lain berperan penting dalam memotivasi karyawan. Terakhir, kebutuhan perwujudan diri menegaskan pentingnya pengembangan diri, penemuan bakat, dan pencapaian yang memuaskan untuk memenuhi potensi pribadi yang tertinggi. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja dan perkembangan pribadi yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi kebutuhan penghargaan menjadi dimensi yang paling dominan dalam memotivasi karyawan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Fakta bahwa indikator "Prestasi pegawai selalu dihargai dengan tepat" mencatat skor tertinggi, yaitu 4.13, menegaskan bahwa pengakuan terhadap prestasi pegawai memiliki dampak yang signifikan. Penghargaan yang tepat atas pencapaian karyawan tidak hanya mengakui kontribusi pegawai, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan prestasi, pegawai akan cenderung lebih termotivasi untuk terus berkinerja dengan baik. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, semakin besar pula kemungkinan terjadi peningkatan dalam kedisiplinan kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan. Ketika pegawai merasa termotivasi, akan cenderung lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan baik, menghindari tindakan yang dapat mengganggu kedisiplinan, dan menjaga produktivitas.

Dalam konteks Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, tingkat motivasi yang tinggi dapat berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, sehingga memungkinkan terwujudnya pemerintahan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai harus menjadi prioritas dalam mencapai kedisiplinan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, peran motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja adalah hal yang patut diperhatikan dalam upaya memajukan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023

Hasil dari uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan sebesar 67,2%. Disiplin merupakan unsur yang esensial dalam lingkungan kerja dan berfungsi sebagai pengingat yang penting bagi pegawai yang ingin menjaga dan meningkatkan karakter serta perilakunya. Disiplin kerja bukan sebatas tugas rutin yang diinstruksikan; sebaliknya, itu merupakan suatu sikap dan perilaku yang diharapkan muncul secara sukarela dari setiap pegawai. Ini merupakan elemen kunci dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan efisien dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya disiplin, pegawai dapat menjaga kualitas pekerjaan, menghormati aturan dan tata tertib organisasi, serta memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama. Dimensi Disiplin Kerja meliputi lima aspek penting yang

mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab seorang individu terhadap tugas dan aturan di lingkungan kerja. Pertama, frekuensi kehadiran menjadi indikator penting yang menggambarkan seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Kedua, tingkat kewaspadaan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan waspada dan berhati-hati dalam menjalankan tugasnya, serta mampu menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja. Ketiga, ketaatan pada standar kerja menyoroti kemampuan seseorang untuk mematuhi standar kualitas dan produktivitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keempat, ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, termasuk peraturan keselamatan dan tata tertib kerja. Terakhir, etika kerja mencerminkan sikap dan perilaku profesional dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan, serta komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etis dalam lingkungan kerja. Dimensi ini membantu memahami dan mengevaluasi aspek-aspek kritis dalam memelihara disiplin dan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi Etika Kerja menonjol sebagai dimensi yang paling dominan dalam Kedisiplinan Pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Fakta bahwa indikator "Pegawai selalu menghormati pimpinan dan rekan kerja" mencatat skor tertinggi, yaitu 3.75, menegaskan bahwa penghargaan terhadap hierarki dan hubungan antarpegawai menjadi salah satu poin utama yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja tersebut. Etika Kerja tidak hanya mencakup ketaatan terhadap norma-norma etis, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk memelihara hubungan profesional yang sehat dan saling menghormati antara rekan kerja dan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang menghargai etika dan norma-norma sosial memainkan peran penting dalam memelihara disiplin dan kualitas kerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Sementara itu, temuan penelitian mengungkapkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 65,2%, sementara variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 42,8% terhadap Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Temuan ini menguatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dibandingkan Motivasi Kerja dengan dalam memengaruhi variabel Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan memberikan bukti yang kuat bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Kedisiplinan pegawai tidak hanya berarti menjaga tata tertib, melainkan juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan dalam memimpin semakin besar tingkat kedisiplinannya dalam bekerja, dan hal ini membuka peluang untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dengan demikian pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah sebesar 67.2% dengan sisa sebesar 32.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa aspek kepemimpinan dan motivasi berperan krusial dalam membentuk tingkat kedisiplinan kerja di lingkungan tersebut, serta menunjukkan potensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi secara parsial sebesar 65,2% terhadap variabel Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dengan kata lain, ketika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan, kedisiplinan pegawai juga cenderung meningkat, dan sebaliknya.
2. Variabel Motivasi Kerja berkontribusi secara parsial sebesar 42,8% terhadap variabel Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dengan kata lain, ketika Motivasi Kerja mengalami peningkatan, kedisiplinan pegawai juga cenderung meningkat, dan sebaliknya.
3. Variabel Gaya Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap variabel Disiplin Kerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan sebesar 67,2%. sementara sekitar 32,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chairunnisa, Dara. 2020. *Proses Kegiatan Administrasi Pencatatan Trucking Di Bagian Vendor Management PT.Iron Bird Logistik*. Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Febriyanti, Eka, Derriawan, dan Widarto Rachbini. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi." *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial* (1) 1: 22-33.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/3>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haning, Mohamad Thahir, Hasniati, dan Mashuri H. Tahili. 2021. *Public Trust Dalam Pelayanan Organisasi Publik Konsep, Dimensi Dan Strategi*. Makassar: UPT Unhas Press.
https://www.google.co.id/books/edition/PUBLIC_TRUST/xrsXEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1.
- Hartono, Suarjono Suryaningrat. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Publik Kepala Desa Terhadap Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Di Desa Terantang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Skripsi, Riau: Universitas Islam Riau.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-23*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Mohammad. 2014. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Institute.
- Musfiqon. 2016. *Pengembangan Media Belajar Dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya.
- Naharudin, Ahmad Haris. 2017. *Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung*. Skripsi, Bandung: Universitas Pasundan.
- Novianingsih, Dewa Ayu Trisna, I Wayan Suartina, dan I Gede Aryana Mahayasa. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 3 (1): 77-84.
doi:<https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>.
- Nurmantu, Safri. 2019. *Dasar-dasar Perpajakan*. Jakarta: Salemba.
- Oktaviana, Sandra. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2019*. Skripsi, Jakarta: Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami.
- Pandoyo, dan Moh Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis, Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Jakarta: In Media.
- Rahayu, dan Henny Delisda Nasution. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda Di Kementerian Pemuda Dan Olahraga." *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7 (1): 1-8.
doi:<https://doi.org/10.32509/kelola.v7i1.1369>.

Refra, Mohamad Saleh. 2021. "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak 16* (2): 24-30. doi:<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v16i2.195>.

Roy, Irham. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar." *Jurnal Mirai Management* 453-463.

doi:<https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.4294>.

Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supomo, dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Utama Widya.

Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Zebua, Elvin Suka Adil, Eliagus Telaumbanua, dan Arianto Lahagu. 2022. "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias." *Jurnal EMBA* 10 (4): 1417-1435.

Website:

<https://selatan.jakarta.go.id/> <https://setiapgedung.web.id/2022/01/kantor-walikota-jakarta-selatan-trunojoyo.html?cn-reloaded=1>