

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI JAWA TENGAH**

**Silvia Permata Sari<sup>1</sup>, Nurmiyati<sup>2</sup>, Pitaloka Dharma Ayu<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS**  
**Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Jawa Tengah**  
**Susukan Krajan, Ungaran Timur**  
[Silviapermatasari07@gmail.com](mailto:Silviapermatasari07@gmail.com), [zeus.ramses@yahoo.com](mailto:zeus.ramses@yahoo.com),  
[ayuloka@gmail.com](mailto:ayuloka@gmail.com),

## **ABSTRAK**

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari tahun ketahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya tunjangan kinerja (remunirasi) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah populasi 220 responden dan diambil sampel sejumlah 105 responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Disnakeswan Jawa Tengah baik secara parsial maupun simultan. Semakin meningkat kepemimpinan semakin meningkat kinerja pegawai, semakin meningkat motivasi semakin meningkat kinerja pegawai, semakin meningkat disiplin kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*The State Budget spent on the interests of the State Civil Apparatus (ASN) from year to year has increased, coupled with the implementation of performance allowances (remuneration) in exchange for work which has been done. The research methodology used is quantitative research using survey methods. The sampling technique uses purposive sampling with a population of 220 respondents and a sample of 105 respondents. The conclusion of this study is the significant positive influence between leadership (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) on the performance of employees (Y) of the Central Java Disnakeswan both partially and simultaneously. The more leadership increases, the employee performance increases, the motivation increases, the employee performance increases, the more work discipline increases, the employee performance increases.*

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

## **PENDAHULUAN**

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya tunjangan kinerja (*remunirasi*) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan *profesionalisme* dan *integritas* yang tinggi bagi komunitas ASN. Pada zaman yang berkembang pesat saat ini organisasi/instansi harus extra

selektif dalam memilih SDM yang kompetitif, berpengalaman, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Menurut Hambali (2016) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Berdasarkan penilaian kinerja dari organisasi memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas dinas juga dapat mengapresiasi karyawannya agar tetap mempertahankan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara 2018 dalam (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja karyawan. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Agustini (2019) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan".

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah seperti yang telah diuraikan diatas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah”**

## **KAJUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara

2018 dalam (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### Indikator Kinerja Pegawai

- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Pelaksanaan tugas
  - d. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2018)
2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan oleh James M. Black dalam bukunya *management: a guide to Executive Command*. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.

Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

#### Indikator Kepemimpinan

- a. Kemampuan analisis
  - b. Keteladanan
  - c. Resionalitas
  - d. Instruksi kerja
  - e. Kemampuan mendengar saran
  - f. Ketrampilan berkomunikasi
  - g. Pembagian tugas
  - h. Ketegasan dalam bertindak (Hasibuan, 2012)
3. Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

#### Indikator Motivasi Kerja

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuha dorongan kerja (Hafidzi, 2019)

#### 4. Disiplin Kerja

Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

#### Indikator Disiplin Kerja

- a. Tingkat Kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan pada kerjaan
- d. Kesadaran bekerja
- e. Tanggung jawab (Agustini, 2019)

#### 5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari sebuah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

H1 : Diduga Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)  
Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)  
Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H3 : Diduga Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)  
Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah.

H4 : Diduga Kepemimpinan (X1), MotivasiKerja (X2), Disiplin Kerja (X3)  
secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan  
Hewan provinsi Jawa Tengah.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar variabel atau lebih.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan provinsi Jawa Tengah, kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang.

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jateng yang diambil berdasarkan syarat kriteria pendidikan terakhir (D3, D4, Sarjana Muda, S1, S2 dan S3) sebanyak 220 pegawai. Untuk teknik yang dipilih adalah *Teknik Accidental*, yaitu suatu metode penentuan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau bersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian (Notoatmodjo, 2010). Subjek yang akan mengisi koesioner adalah subjek yang ditemui atau kebetulan ada di Disnakkeswan Jawa Tengah. Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 responden yang merupakan pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Korelasi Sederhana

**Correlations**

		X1 .KEPEMIMPINA N	X2. MOTIVASI	X3. DISIPLIN .KERJA	Y. KINERJA. PEGAWAI
X1. KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.796**	.802**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105
X2. MOTIVASI	Pearson Correlation	.796**	1	.825**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
X3. DISIPLIN.KERJA	Pearson Correlation	.802**	.825**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105
Y. KINERJA. PEGAWAI	Pearson Correlation	.775**	.782**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000 yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai ada sebesar 0,775 yang termasuk dalam kategori “kuat”.
2. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000 yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,782 dan termasuk dalam kategori “Kuat”.
3. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,786 dan termasuk dalam kategori “Kuat”.

2) Uji Korelasi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.691	2.175

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 yang artinya “sangat kuat”

3) Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.033	2.286		2.639	.010
1 X1. KEPEMIMPINAN	.784	.063	.775	12.448	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel harga sebesar 0.784 dan bertanda positif.

4) Uji Regresi X2 terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.607	2.272		2.468	.015
1 X2 .MOTIVASI	.818	.064	.782	12.715	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.818 dan bertanda positif.

5) Uji Regresi X3 terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.647	2.313		2.009	.047
X3. DISIPLIN.KERJA	.843	.065	.786	12.900	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.843 dan bertanda positif



6) Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.171	2.175		.538	.591
	X1.KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
	X2.MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006
	X3.DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

$$Y = 1.171 + 0,299 X1 + 0,307 X2 + 0,329 X3$$

- a) Nilai konstanta (nilai á) kinerja pegawai sebesar 1.171 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah akan mengalami perubahan sebesar 1.171.
- b) Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,299 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,299 satuan.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,307 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,307 satuan.

d) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,329 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja naik satu satuan kinerja pegawai akan naik sebesar 0,329 satuan.

7) Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.691	2.175	.699	78.352	3	101	.000

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Hasil perhitungannya adalah sebesar 0,691. Nilai tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 69,1% dimana sisanya yaitu sebesar 30,9% didapat dari (100%-69,1%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

8) Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.171	2.175		.538	.591
X1. KEPEMIMPINAN	.299	.101	.295	2.968	.004
X2. MOTIVASI	.307	.110	.293	2.792	.006
X3 DISIPLIN.KERJA	.329	.114	.307	2.876	.005

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

a. Variable kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.968 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 (2.968 > 1,983) dan nilai signifikansi sebesar

0,004 kurang dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_o$  ditolak.

- b. variabel motivasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2.792 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ( $2.792 > 1.983$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 kurang dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.
- c. variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.876 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ( $2.876 > 1,983$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 kurang dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.

## 9) Uji F

10) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1111.665	3	370.555	78.352	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	477.668	101	4.729		
Total	1589.333	104			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA.PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X3.DISIPLIN.KERJA, X1.KEPEMIMPINAN, X2.MOTIVASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2023)

Dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 78.352 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.69 ( $78.352 > 2.69$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disnakkeswan Jawa Tengah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 yang termasuk dalam kategori kuat. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,784, nilai t hitung sebesar 2.968 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.
2. Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 yang termasuk dalam kategori kuat. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,818, nilai t hitung sebesar 2.792 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.
3. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 yang termasuk dalam kategori kuat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,329, nilai t hitung sebesar 2.876 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.
4. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 78.352 lebih besar daripada F tabel 2,69 ( $78.352 > 2.69$ ) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
5. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,691 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 69,1% dimana sisanya yaitu sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### **A. Saran**

Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y). Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas untuk dapat meningkatkan gairah bekerja maka harus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya, sehingga dapat mempertahankan tingkat kinerja yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah (Y).
2. Dinas perlu terus memotivasi pegawai agar kinerja pegawai terus meningkat dengan cara memberi gairah semangat bekerja seperti *reward*/bonus dalam menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan. Dengan begitu dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga tercapai tujuan Dinas.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas perlu memperhatikan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dengan melakukan evaluasi kerja secara berkala, memantau perkembangan kinerja pegawai serta dapat berinovasi untuk menciptakan potensi setiap individu.
4. Penulis menyarankan kepada Disnakeswan Jawa Tengah untuk mencoba hal yang baru agar pegawai tidak merasa bosan maupun terbebani dengan pekerjaannya yang nantinya akan menimbulkan beban dan stres kerja berkepanjangan. Cara yang dapat dilakukan yaitu membangun lingkungan kerja yang ideal melalui beberapa cara salah satunya dengan mengadakan kegiatan untuk mengurangi stres seperti olahraga bersama, acara social dilingkungan kerja guna menambah hubungan Kerjasama antar pegawai
5. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perantara untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat dengan menggunakan metode analisa yang berbeda dan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3, 23-34.
- BR, N. Y. (2021). analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor kepala desa banjarsari kecamatan ciawi kabupaten bogor baik. *NYBR Surbakti*, 2-10.
- Br surbakti, n. Y. (2021). *Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor kepala desa banjarsari kecamatan ciawi kabupaten bogor*. Bogor: university quality berastagi.
- Eka Wijaya, D. W., & Septi Faujin, D. A. (2021). Determinan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 84-94.
- Erniasari, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi astra buana cabang banjarmasin. *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 1-8.
- Fitri, N. D. (2020). *analisis kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja*. kudas: Mr Firman Al Mubaroq
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12, 17-22
- Luhur, R. Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK*. Jogjakarta: Luhur.
- Monic, S. (2020). pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan K3 ( Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada PT.dynaplast cibitung *repository*, 8-9.
- Novarika, N. K. (2022, September 14). *Fungsi dan Peran Kepemimpinan*. Retrieved from UPT.TIK Universitas Negeri Gorontalo: <https://mahasiswa.ung.ac.id/>

- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dnas Sosial Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Bussines Research (Jambir)*, 1, 78-84.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal Emba*, 4, 254-264.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6, 513-524.
- Sari, K. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6, 119-127.
- Tsauri, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sawangan Depok Jawa Barat*. Depok.
- Yasir Attamimi, R. A. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima, Kampung Nafri dan Kampung Enggros*. Jayapura: Syntax Literate
- Yolanda, U. B. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten karo. *universitas quality*, 19-32.
- Zaini, F. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DOK dan perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin*. Banjarmasin.