

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi dari Pemerintah Kota Surakarta, maka Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta menuangkan dalam Visi nya yaitu :“Terwujudnya aparat yang profesional untuk mendukung pelayanan prima dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, menuju masyarakat Kecamatan Jebres yang mandiri, sejahtera dan berbudaya”. Misi Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta :

1. Meningkatkan profesionalisme aparat pemerintah kecamatan dan kelurahan menuju tertib administrasi pemerintahan berdasarkan norma-norma hukum yang berlaku untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
2. Mengkondisikan bagi terciptanya partisipasi masyarakat dalam pembangunan menuju terwujudnya masyarakat yang mandiri sejahtera dan berbudaya.
3. Mewujudkan kondisi lingkungan diwilayah Kecamatan Jebres yang bersih, sehat dan indah.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diharapkan tersebut tentu diperlukan adanya kinerja atau produktivitas kerja seluruh komponen/pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Untuk mewujudkan Visi dan Misi dari Kecamatan Jebres Kota Surakarta, dengan

melihat dari beberapa aspek, yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kesetiaan bekerja, Kemampuan kerja dan Hasil yang dicapai. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan.

Seperti kita ketahui, sejak bulan Maret 2020 Indonesia dan juga dunia dilanda Pandemi Covid 19. Pandemi Covid 19 ini sangat berdampak pada segala aspek kehidupan manusia mulai dari aspek kesehatan sosial, budaya, politik, pendidikan dan, ekonomi. Semakin hari semakin banyak yang terpapar Virus Covid 19, sementara perekonomian juga mengalami dampak yang luar biasa. Berbagai langkah pencegahan pun dilakukan mulai dari mencuci tangan sesering mungkin, menjaga jarak, memakai masker, dilarang berkerumun dan kebijakan pemerintah terkait PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Pemberlakuan PSBB ini tentu saja tentu saja berdampak banak bagi kegiatan ekonomi yang meliputi kegiatan produksi, distribusi dan konsumsi.

Dengan adanya PSBB, semua kegiatan menjadi terbatas, mulai dari kegiatan jual beli di pasar, mall, warung termasuk di dalamnya adalah pembatasan kegiatan kerja di dalam instansi Pemerintah Kota Surakarta. Pekerjaan yang semula dikerjakan dan diselesaikan di kantor, sekarang juga harus disesuaikan untuk diselesaikan dari rumah walaupun ada beberapa pekerjaan yang memang tidak bisa dikerjakan dari rumah.

Pada Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres yang notabene sebagian pekerjaan adalah pelayanan terhadap masyarakat, tentu saja WFH ini membawa dampak yang besar. Kebijakan untuk bekerja dari rumah (WFH) pun diambil guna mengurangi penularan virus ini. Sebagian dari karyawan Pemerintah Kota Surakarta termasuk di Kecamatan Jebres juga mengikuti aturan tersebut dimana yang WFH 50% dan yang bekerja dari kantor (WFO) sebanyak 50%. Di sinilah fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actuating dan controlling diperlukan dalam mewujudkan profesionalisme kerja ASN.

Pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kemampuan yang dimiliki individu dapat mendukung system kerja berdasarkan tim, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Penilaian terhadap kinerja pegawai perlu diperhatikan, karena dengan penilaian kinerja pegawai akan dapat diketahui faktor-faktor yang menyebabkan penurunan maupun peningkatan kinerja pegawai. Pada masa pandemic seperti sekarang ini, kinerja karyawan juga perlu untuk ditingkatkan meskipun ada pemberlakuan WFH.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan Menurut Sutrisno (2017:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Irham Fahmi (2013:176) Kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67). Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau performance merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2011:56). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten : fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah.
2. Tepat : menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
3. Menantang : mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan.
4. Dapat diukur : dapat di nilai hasil kerja yang dikerjakan.

5. Dapat dicapai : pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.
6. Disepakati : disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
7. Dihubungkan dengan waktu : mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan.
8. Berorientasikan kerja kelompok : mampu bekerjasama secara berkelompok dalam mengerjakan suatu tugas.

Seseorang pegawai agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kedisiplinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Rivai (2011:49) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Umpan balik dari penilaian kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan melakukan evaluasi agar mapu dilakukan perbaikan terhadap pekerjaan. Sehingga semakin baik motivasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta, maka kualitas kinerja yang dihasilkan (kinerja) juga akan semakin baik. Pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta, perlu dibangun motivasinya, sehingga akan memberikan manfaat yang sangat besar

bagi karir pegawai dan tujuan organisasi, Indikator-indikator yang dipandang mampu untuk membangkitkan motivasi antara lain ; Keamanan Kerja; Penghargaan; Kebutuhan berprestasi; Promosi dan Pengembangan Keahlian dan Kemampuan. Apabila faktor tersebut diperhatikan oleh Camat Jebres Kota Surakarta, akan mampu digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Pentingnya motivasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. “Hasibuan (2017:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”, Menurut Edy Sutrisno (2017: 109) Motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Menurut Kdarisma (2012:278) motivasi adalah “penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut “Zameer *et al* (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, selain faktor motivasi kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang sering datang telat dan tidak masuk maka target kerjanya tidak tercapai”.

Bagi manajemen motivasi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja melakukan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya berlangsung efektif dan efisien, jika manager mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, selain faktor motivasi kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang sering datang telat dan tidak masuk maka target kerjanya tidak tercapai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Andi *et al* (2018), I Nyoman Marayasa *et al* ( 2019 ), Murniadi (2020), Aurelia (2013), Djoko (2017), Istiqomah *et al* (2018), Bronto (2019), Ahmad (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka motivasi ditempatkan sebagai variabel intervening yang digunakan

untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Pemimpin yang bersikap ramah terhadap bawahan dan menunjang kepedulian serta mampu menggerrakkan bawahan untuk saling bekerja dan menggunakan saran-saran serta ide pegawai sebelum mengambil suatu keputusan. Pemimpin juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan pegawai, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Kepemimpinan seperti ini merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai. Kepemimpinan partisipatif mempunyai hubungan dengan motivasi pegawai.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sunyoto (2012:34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan,tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda



Menurut Hasibuan (2017:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan

Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Karyono (2020), Aurelia (2013), Djoko (2017), Ahmad (2018), Christilia (2013), RA. Zubaidah (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Bronto (2019) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Istiqomah et al (2018), RA. Zubaidah (2016), M. Alhudhori et al (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kepemimpinan akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Jebres Kota Surakarta

Pentingnya kedisiplinan pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta, yaitu dengan adanya sikap disiplin yang tinggi atau tingkat kedisiplinan pegawai akan selalu memotivasi pegawai bekerja dengan baik, hal ini disebabkan karena dengan selalu bersikap disiplin, maka kesalahan pekerjaan yang akan dilakukan akan sangat minim, sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal. Kedisiplinan pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang pegawai dalam; Menggunakan waktu secara efektif ; Datang tepat waktu; selalu Mengikuti prosedur; Selalu hadir dan Berpenampilan sopan, apabila pegawai dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan. Kedisiplinan meningkatkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja para pegawai yang produktif. Kedisiplinan pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta dipandang penting, hal ini akan terlihat apabila pegawai datang terlambat atau pulang pada waktunya dan menggunakan waktu istirahat sesuai waktu yang telah ditentukan dan bekerja serius sehingga motivasi dan kinerja dapat dicapai secara optimal sehingga kedisiplinan pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta menjadi perilaku yang penting.

Pengertian disiplin kerja menurut (Keith Davis dalam Anwar Prabu 2015:129): “Discipline is management action to enforce organization standard’. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi . Bagi Beach (dalam Edy Sutrisno, 2017), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Rivai (2014:44) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi atau organisasi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran kedisiplinan pegawai adalah; absensi atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Andi et al (2018), I Nyoman Marayasa et al (2019), Murniadi (2020), Ahmad (2018) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Uray (2013) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. .

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh M. Alhudhori et al (2017) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kedisiplinan akan diuji pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Budaya organisasi (*organizational culture*) akhir-akhir ini sering muncul kepermukaan dan menjadi bahan pembicaraan dan kajian, baik di kalangan praktisi maupun ilmuwan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk sebuah karakter di setiap organisasi. Aspek budaya organisasi harus melekat pada individu pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta, aspek yang penting dalam budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Riani, 2011) antara lain yaitu :

- 1) Lingkungan usaha berupa lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan,
- 2) Nilai-nilai (*values*) yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi,

- 3) Panutan atau keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya,
- 4) Upacara upacara (rites dan ritual) yaitu acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya, dan
- 5) Network berupa jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan. Penerapan manajemen pengetahuan harus disesuaikan dengan budaya organisasi.

Aspek-aspek tersebut penting untuk membangun perilaku motivasi kerja setiap pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta, yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja.

Pentingnya budaya organisasi di Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta adalah akan memberikan motivasi kerja yang tinggi disetiap pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi akan memberikan kualitas hasil kerja yang optimal. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana pegawai memandang organisasi mereka, tanggung jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi.

Robbins & Timothy (2013) mengartikan budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota dalam suatu organisasi. Senada dengan definisi sebelumnya, Kreitner &

Kinicki (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama sebagai dasar identitas organisasi. Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pegawai melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb).

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Dwi et al (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian Heri Susanto et al (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Theolina (2016) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedangkan hasil penelitian Djoko (2017), Renah et al (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hal ini tentu saja membawa dampak terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan, budaya kerja, disiplin dan motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena dan pengamatan di lapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Peranan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta Kota Surakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Pada penelitian ini lingkup penelitian dibatasi pada kualitas sumber daya manusia, sehingga perumusan dan batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
2. Apakah Disiplin kerja berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
3. Apakah Budaya Organisasi berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
4. Apakah kepemimpinan berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
5. Apakah Disiplin kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
6. Apakah Budaya Organisasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta

7. Apakah motivasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- a. Peran kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- b. Peran Disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- c. Peran Budaya Organisasi terhadap motivasi pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- d. Peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- e. Peran Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- f. Peran Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- g. Peran motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :



a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja bisa digunakan sebagai pengetahuan dan bahan masukan untuk Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta

b. Manfaat Praktis.

Hasil Penelitian dapat digunakan sebagai bahan pengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Jebres Kota Surakarta