

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil (Mangkunegara, 2011). Dengan pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan, pelaksanaan, tata kelola yang menegaskan hubungan dan kerjasama dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu struktur organisasi serta memberikan kompensasi yang adil dan layak (Mardatih et al, 2013).

Pemerintah Kota Surakarta memiliki Visi Misi dan Lambang. Visi dan Misi Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surakarta Tahun 2016-2021. Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh Pemerintah Kota Surakarta tentu

diperlukan adanya kinerja atau produktivitas kerja seluruh komponen/pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, dapat dilihat 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 kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan.

Dalam melakukan observasi pada Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, banyak keragaman perilaku pegawai dalam bekerja atau berkinerja, terdapat pegawai yang kinerjanya sangat baik, sedang dan tentu saja terdapat pegawai yang bekerjanya kurang baik, hal tersebut tentu saja logika yang terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu pegawai, misalnya perilaku pegawai yang memiliki disiplin kerja yang memadai dan terdapat pegawai yang memiliki disiplin kerja yang kurang memadai, demikian pula perilaku yang mendorong kompetensi serta perilaku yang berhubungan dengan motivasi, inilah keragaman perilaku secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

Sejak diumumkan kasus positif virus *Covid-19* di Indonesia pada 2 Maret 2020 lalu, pemerintah Republik Indonesia meningkatkan langkah-langkah dalam menangani pandemi global dari *Covid-19*. Sebelum itu, pemerintah juga telah meningkatkan kesiagaan banyak rumah sakit dan peralatan yang sesuai dengan standar internasional, termasuk pada anggaran

yang secara khusus dialokasikan bagi segala upaya pencegahan dan penanganan, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN), meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Kebijakan ini juga berdampak pada Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, kebijakan ini merupakan suatu cobaan besar bagi sebagian besar pegawai yang bekerja baik atasan maupun bawahan, karena seluruh pegawai harus membiasakan diri untuk mematuhi protocol kesehatan sesuai anjuran Pemerintah seperti memakai masker, sering cuci tangan dan berjaga jarak. Selain itu jam kerja dibatasi tidak seperti hari biasa pada umumnya, ada juga yang jam kerja hanya 2 hari sekali saja. Untuk segala pertemuan seperti rapat dan meeting lainnya dilakukan secara online melalui aplikasi zoom. Maka dari itu dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar produktivitas kerja tetap meningkat di tengah pandemic Covid 19 yang dihadapi saat ini.

Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Sitepu (2013) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang

disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

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 (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tidak jauh berbeda pengertian kerja dan prestasi kerja yang dikemukakan oleh Bernadin dan russel bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sehingga hasil kerja tersebut tidak diperlukan standar, tetapi dinilai seberapa banyak nilai dan sejauh mana seorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan fungsinya.

Penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kelurahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya dan berhasil guna. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara dan gaya masing-masing dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya,

sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan.

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 yang efektif mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan peran seorang pemimpin diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawannya mencapai suatu tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan banjarsari Kota Surakarta supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan Kantor Kecamatan banjarsari Kota Surakarta, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Riyadi (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan Harsono (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (*teory gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*research 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 Nurwanta (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Saputri (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pentingnya kedisiplinan pegawai di Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan banjarsari 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 banjarsari Kota Surakarta khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja para pegawai yang produktif. Kedisiplinan pegawai Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan banjarsari 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 banjarsari Kota Surakarta menjadi perilaku yang penting.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh

terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Rivai (2014) 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 menaati 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 Pada Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan banjarsari Kota Surakarta

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Fachmi (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian Wardhana (2014), menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Kurniawan (2019), Sutanto (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Basri (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Umpan balik dari penilaian kinerja pegawai Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan banjarsari 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 Banjarsari Kota Surakarta, maka kualitas kinerja yang dihasilkan (kinerja) juga akan semakin baik. Pegawai Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari 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 pimpinan Kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta akan mampu digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Pentingnya motivasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Komunikasi merupakan arus yang telah mengalir sepanjang sejarah perjalanan kehidupan manusia, di mana hampir seluruh kegiatan manusia mulai dari beranjak tidur hingga akhirnya tidur kembali. Beragam pengertian komunikasi dari para – para ahli komunikasi, di dalamnya komunikasi memiliki unsur atau yang disebut dengan elemen komunikasi, salah satunya komunikasi antarmanusia hanya bisa terjadi, jika ada seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek. Penciptaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan dan mendayakan komunikasi dalam organisasi, baik komunikasi karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi dianggap sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi berfungsi untuk menyampaikan dan menyelaraskan informasi yang diterima oleh seluruh individu karyawan dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman arti dari suatu informasi. Melalui komunikasi atasan dapat memanfaatkannya sebagai alat untuk memotivasi bawahannya, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antar atasan dengan para karyawannya.

Pola komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dan digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas. Pola komunikasi ini membuat Pemimpin menyadari bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara umum. Seorang

Pemimpin juga bergantung pada pola komunikasi ini untuk mendapatkan ide-ide untuk memperbaiki berbagai hal seperti laporan kinerja yang disiapkan oleh *lower management* untuk ditinjau oleh *middle* dan *top management*, kotak saran, survei tentang sikap pegawai, diskusi antara atasan dan bawahan serta sesi "keluhan" informal di mana pegawai memiliki peluang untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah dengan bosnya atau wakil dari manajemen yang lebih tinggi. Pentingnya komunikasi pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta selain pesan-pesan dapat tersampaikan dengan baik juga untuk mengurangi terjadinya kesalah pahaman baik antar pegawai maupun dengan atasan dan bila terjadi suatu konflik/permasalahan dengan adanya komunikasi akan cepat terselesaikan dengan baik.

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. Menurut Cahyono (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah "...*getting a person to exert a high degree of effort...*" yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". Menurut Suwati (2013) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Gibson (2014) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor

dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi pegawai.

Pada dasarnya dapat diyakini bahwa setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Riyadi (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Harsono (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

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

Berdasarkan pengamatan di lapangan, landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Peranan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
2. Apakah kepemimpinan berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
4. Apakah disiplin kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
5. Apakah komunikasi berperan signifikan terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
6. Apakah komunikasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?
7. Apakah motivasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris:

- a. Peranan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- b. Peranan Disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- c. Peranan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- d. Peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- e. Peranan komunikasi terhadap motivasi pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- f. Peranan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.
- g. Peranan motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

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

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang

manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai pada Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

b. Manfaat Praktis.

Bagi pimpinan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan di wilayah Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.