

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhammad Rusydi^{*1}, Ahmad Firman², Mustaking Mustaking³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}capung.milanisti@gmail.com , ²a_firman25@yahoo.com , ³takimmuhlab@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode teknik simple random sampling, total sampel adalah sebanyak 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline and work motivation on the performance of the employees of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Department, as well as the most dominant influencing variables. This research approach is quantitative research. The research was conducted at the Office of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Department. The study was conducted from July to August 2020. The population was all employees of the Civil Service Police Unit and Fire Brigade of the Selayar Islands Regency totaling 421 people. Sampling in this research was carried out using the simple random sampling technique method, the total sample was 81 people. The results showed that (1) leadership did not have a positive and significant effect on the performance of the employees (2) Work discipline had a positive and significant effect on the employee performance (3) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees (4)

simultaneously leadership, work discipline and work motivation have an effect on the performance of the employees (5) variables work discipline is the most dominant influence

Keywords: *Leadership, Discipline, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi zaman globalisasi, bangsa Indonesia diperhadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik dalam tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan, tugas pelayanan dan perlindungan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana.

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam dinamika kerja modern, sangat membutuhkan sumber daya manusia, sebagai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai kemampuan yang handal, professional dan mandiri dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yaitu penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat, sungguh dibutuhkan tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi untuk memperlihatkan kinerja yang optimal.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai satu-satunya instansi Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah di daerah mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, apalagi saat ini dimana masyarakat selalu berupaya menemukan kesalahan atau kekeliruan pemerintah terhadap segala aspek, maka Satuan Polisi Pamong Praja harus memiliki sumber daya manusia yang professional, produktif dan berkualitas. Tidak optimalnya kinerja di Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Jaston (2005) mengemukakan bahwa kualitas dari individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam mempresentasikan sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka diperoleh kompetensi individu.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebuah organisasi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Selayar nomor 56 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah, sedangkan fungsinya adalah a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, b. Penyelenggaraan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, sumber daya

aparatur, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, sumber daya aparatur, keteriban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, d. Pelaksanaan administrasi satuan, e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kepemimpinan adalah wujud yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Stephen P Robbins (2003) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, semua pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik efektif dan efisien. Tapi pada kenyataannya masih ada pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasannya. Sesuai dengan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan yang mengatakan bahwa masih terdapat beberapa stafnya belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang terkait dengan kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka secara otomatis kinerja akan meningkat karena pegawai melakukan pekerjaan lebih bersemangat sehingga pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja turun maka kinerja juga akan turun.

Kedisiplinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dinilai belum optimal. Masih banyak pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yaitu pukul 07.30 wita. Hal ini dibuktikan dari masih tingginya prosentase jumlah pegawai yang datang terlambat pada tahun 2019 sebagaimana yang tertuang dalam tabel berikut ini

Tabel 1. Data Pegawai Datang Terlambat Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Terlambat (Orang)
1	Januari	421	169
2	Februari	421	167
3	Maret	421	167
4	April	421	142
5	Mei	421	144
6	Juni	421	149
7	Juli	421	147
8	Agustus	421	150
9	September	421	154
10	Oktober	421	149
11	November	421	151

12	Desember	421	169
Rata-rata			37%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mecermati tabel di atas, diketahui bahwa tingkat keterlambatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar terbilang cukup tinggi, lebih dari 37% pegawai sering datang terlambat. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling tinggi adalah bulan Desember.

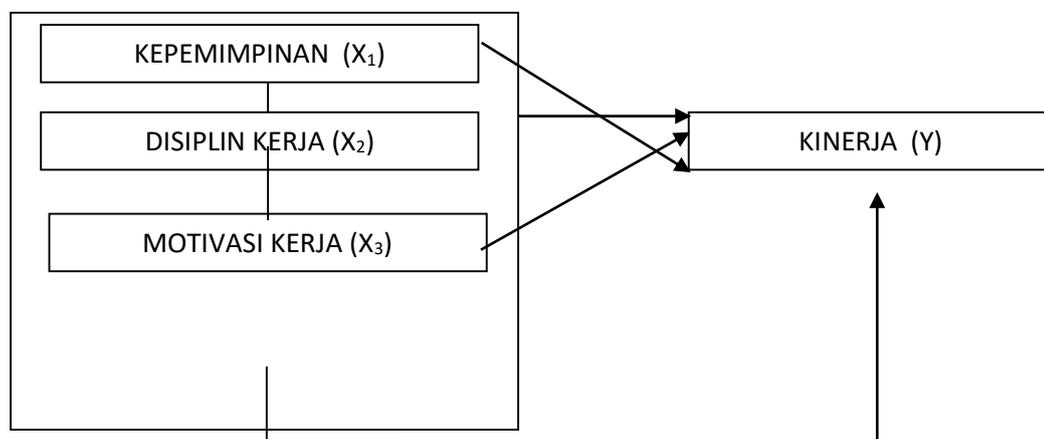
Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja telah menjadi bagian yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda, Ayub dan Rafif (2011). Oraman (2011) berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai bekerja lebih baik, efisien, efektif dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Sedangkan Tella (2011) berpendapat bahwa motivasi dapat dipahami sebagai perangsang untuk mendorong pegawai mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Secara prinsip, pada hakekatnya kinerja adalah penyelenggaraan suatu dan penyempurnaan pekerjaan itu sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar antara lain, semangat kerja, kompensasi, semangat kerja, keterampilan atau skill, tingkat pendidikan, kesempatan kerja dan apresiasi atas prestasi. Pegawai yang senantiasa giat dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya akan memperoleh hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Beberapa fenomena aktual empirik yang dapat penulis deskripsikan sekaligus menjadi latar belakang lahirnya judul penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar belum optimal. Hal ini nampak pada penyelesaian tugas pegawai yang masih sering belum memenuhi harapan ataupun tidak mencapai target. Disamping itu motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini juga tampak pada kurangnya pemahaman pegawai tentang arti pentingnya motivasi kerja yang berimbas pada pencapaian hasil kerja yang memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Mencermati fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

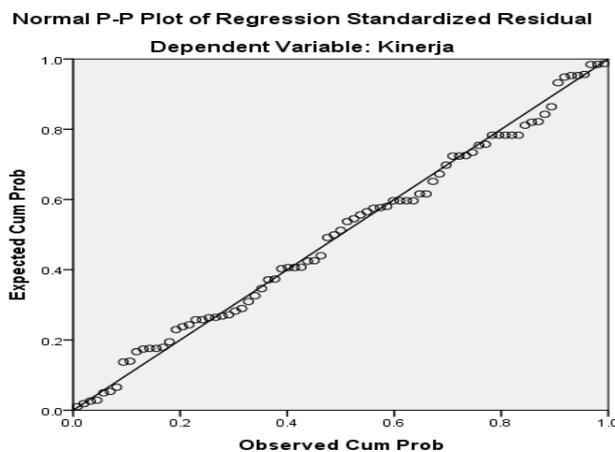
Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi kecil maupun besar, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari sampel tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survey juga dapat dipakai untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampai atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu

HASIL PENELITIAN

Untuk perhitungan statistik dalam penelitian ini penulis menggunakan program komputer IBM SPSS for windows versi 23. Adapun hasil pengolahan datanya adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.647	3.423		2.818	.006
	Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526
	Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001

Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.220	3	326.740	44.555	.000 ^b
	Residual	564.669	77	7.333		
	Total	1544.889	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Koefisien correlation	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.647	3.423			.006
	Kepemimpinan	.089	.139	.060	.724	.526
	Disiplin Kerja	.511	.145	.410	.728	.001
	Motivasi Kerja	.322	.102	.386	.510	.002

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.647	3.423		2.818	.006		
Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526	.529	1.890
Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001	.351	2.853
Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002	.316	3.163

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.634	.620	2.708	1.934

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 6. Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.381	2.157		.177	.860
	Kepemimpinan	.133	.081	.235	1.640	.105
	Disiplin Kerja	.008	.075	.016	.103	.918
	Motivasi Kerja	-.063	.047	-.180	-1.336	.185

Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 7. Hasil Uji Rank Spearman

Correlations

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Spearman's rho	Kepemimpinan	1.000	.654**	.644**	.569**
	Correlation Coefficient		.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)				
	N	81	81	81	81
Disiplin Kerja	Kepemimpinan	.654**	1.000	.731**	.729**
	Correlation Coefficient			.000	.000
	Sig. (2-tailed)				
	N	81	81	81	81
Motivasi Kerja	Kepemimpinan	.644**	.731**	1.000	.716**
	Correlation Coefficient				.000
	Sig. (2-tailed)				
	N	81	81	81	81
Kinerja	Kepemimpinan	.569**	.729**	.716**	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)				
	N	81	81	81	81

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

Sumber : Data primer diolah, 2020

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan dari ketiga variabel bebas adalah positif, artinya semakin tinggi variabel bebas semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh f hitung sebesar 44.555 dengan taraf signifikansi 0,0000, nilai f hitung lebih kecil dari f tabel (f hitung 44.555 lebih besar dari f tabel 2,72) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh dan Hardi Utomo yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen yang artinya bahwa jika secara bersama-sama variabel dependen ditingkatkan, maka variabel independen juga akan meningkat

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh dari kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan data hasil penelitian kepemimpinan merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh paling kecil dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 4,34%.

Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam hasil pengolahan data terlihat tidak ada pengaruh, tidak adanya pengaruh itu hanya terjadi pada sampel atau responden, dan hal ini tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi dari sampel tersebut. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bergantung pada pengaruh kepemimpinan saja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, berdasarkan data statistik hasil penelitian disiplin kerja menyumbangkan pengaruh terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 29,8%. Pengaruh ini relative berbeda jauh dengan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja.

Mengingat pengaruhnya yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Kepulauan Selayar, variabel disiplin kerja ini perlu diberi perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga makin tinggi penerapan disiplin kerja dalam pelaksanaan roda pemerintahan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rima et.al. (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja, uji statistic menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sunyoto (2012) menyatakan bahwa untuk mengacu gairah kerja bagi para karyawan sangat diperlukan pemberian motivasi melalui pengakuan atas keahlian dan kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

KESIMPULAN

1. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam hasil pengolahan data tidak terlihat ada pengaruh, tidak adanya pengaruh itu hanya terjadi pada sampel atau responden, dan hal ini tidak dapat digeneralisir terhadap keseluruhan populasi dari sampel tersebut
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah yang positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah yang positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja,

maka semakin baik pula kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. selanjutnya hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Juliandi Azuar, & Irfan. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis. Bandung: Citapustaka Media Perintis

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rima, D.T., Bambang, S.S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 62

Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara

Sugioyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

Yulk, Garry. (2011). Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT. Indeks

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Jakarta. Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sat. Pol PP dan Damkar Kabupaten Kepulauan Selayar. Benteng. Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar