

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI PAPUA BARAT

Dedy Kristian Junaedi^{*1}, Fatmasari², Haeranah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}dedykristianjunaedi@gmail.com, ²fatmasari@undipa.ac.id, ³haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2024. Jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat adalah 106 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua pegawai sebagai sampel yaitu sebanyak 106 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat. (2) Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership , work discipline, and work motivation on employee performance at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province.

The research approach used in this study is quantitative. The study was conducted at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province. The research took place starting from June 2024. The total number of employees at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province is 106 individuals. The sample selection in this research utilized the saturation sampling method, where all employees were included as samples, totaling 106 respondents.

The research results show that (1) Leadership and work discipline do not have a significant impact, partially, on employee performance at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province, while work motivation has a significant, partial impact on employee performance at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province. (2) There is no simultaneous influence of leadership , work discipline, and work motivation on employee performance at the Regional Civil Service Police Unit of West Papua Province.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan dari suatu organisasi/Organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, guna tercapainya kinerja yang optimal.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan (Robbins, 2008).

Dalam organisasi, suatu Kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk

mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja pegawai, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan juga akan mempengaruhi strategi menyeluruh bagi organisasi dan hal tersebut meruakan hal yang sangat fatal bagi efektivitas pengelolaan organisasi (Hidayat, M, 2022).

Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja tidak berjalan dengan baik sehingga kurang optimalnya kinerja pegawai.

Misalnya dalam mematuhi peraturan jam kerja, banyak pegawai yang datang terlambat sehingga tidak masuk kerja. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dari organisasi, Selain itu juga kurangnya motivasi kerja dari pegawai itu sendiri untuk masuk kerja. Hal ini akan membuat kinerja suatu organisasi akan terhambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya telah ditentukan oleh waktu tidak selesai tepat waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2009).

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlina, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Desler, 2007).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008). Rendahnya produktifitas kerja disebabkan oleh Kepemimpinanyang kurang memperhatikan anggotanya. Sehingga Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai.

Dianggap penting karena kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam Organisasi pemerintahan.

Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono 2006) Kepemimpinandari seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai guna kemajuan dari organisasi tersebut. Maju mundurnya suatu organisasi tergantung dari Kepemimpinanseorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting kepada anggotanya agar tujuan organisasi tercapai. Pemimpin harus bisa memberikan motivasi kerja kepada bawahannya sehingga dapat dikatakan Kepemimpinanyang baik.

(Ivancevich,2001) mengatakan, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi.

Kartono (2002) , menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan.

Selain Kepemimpinan, kinerja tidak terlepas dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi, motivasi biasa berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri (Internal Motivation) ataupun motivasi yang berasal dari luar (External Motivation). Karena motivasi merupakan pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya mempunyai disiplin dan motivasi kerja yang tinggi pula, sehingga menghasilkan kinerja atau produktifitas yang tinggi. Atau dengan kata lain semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2002). Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan Organisasi pemerintahan, baik yang tertulis maupun tidak .

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada Organisasi pemerintahan (Rivai,2011). Menurut Sutrisno, (2009) Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/Organisasi pemerintahan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2010), adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjaankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan pegawai adalah suatu tindakan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara sukarela berusaha meningkatkan prestasi kerjanya dan kinerjanya. Sedangkan motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan aktivitas tertentu.

Motivasi dapat berasal dari dorongan intrinsik, seperti keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi atau rasa pencapaian, atau dari dorongan ekstrinsik, seperti hadiah atau hukuman dari lingkungan eksternal.

Motivasi dapat mempengaruhi perilaku, kinerja, dan pencapaian seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, pendidikan, dan hubungan personal.

Menurut Sudirman (2006) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedarmayanti (2017), mengatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut

melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan, merupakan faktor internal. Sedangkan Faktor eksternal, faktor diluar pekerja. Seorang pimpinan harus bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang menyenangkan termasuk diantaranya adalah mengatur system kerja dan menciptakan disiplin dan motivasi kerja yang baik, sehingga pegawai betah bekerja dikantornya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Papua Barat adalah salah satu unit penegakan hukum di tingkat provinsi yang memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban, keamanan, dan kenyamanan masyarakat serta melaksanakan peraturan daerah di wilayah Papua Barat.

Berikut adalah gambaran umum mengenai peran dan tanggung jawab Satpol PP Provinsi Papua Barat:

1. **Penegakan Peraturan Daerah:** Salah satu peran utama Satpol PP adalah menjaga agar masyarakat dan pengunjung di wilayah Papua Barat mematuhi peraturan daerah yang telah ditetapkan. Mereka bertugas untuk mengawasi dan menegakkan disiplin terhadap berbagai aktivitas yang berpotensi melanggar peraturan, seperti penertiban pedagang kaki lima, penegakan peraturan lalu lintas, dan pengawasan terhadap kegiatan yang melanggar ketertiban umum.
2. **Pengamanan dan Pengawasan :** Satpol PP Provinsi Papua Barat juga bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan masyarakat yang memerlukan pengamanan khusus, seperti acara-acara publik, pawai, atau demonstrasi. Mereka memastikan bahwa kegiatan tersebut berlangsung dengan tertib dan aman bagi semua pihak yang terlibat.
3. **Penanganan Krisis dan Bencana :** Dalam situasi krisis atau bencana alam, Satpol PP turut serta dalam upaya penanganan darurat dan pemulihan situasi. Mereka dapat membantu evakuasi penduduk, mengatur distribusi bantuan, serta memastikan ketertiban dan keamanan selama periode darurat.
4. **Kerjasama dengan Instansi Terkait :** Satpol PP Provinsi Papua Barat juga bekerja sama dengan berbagai instansi terkait lainnya, seperti kepolisian, dinas terkait, dan pemerintah daerah, untuk meningkatkan koordinasi dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah tersebut.

Pentingnya kinerja yang optimal dari Satpol PP Provinsi Papua Barat sangatlah jelas mengingat perannya yang sangat vital dalam menjaga stabilitas sosial dan keamanan masyarakat.

Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat terdapat kesenjangan antara keempat variable tersebut. Dimana peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dimana pada pemimpin sebelumnya tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai, seperti kurangnya ketegasan, kurangnya memberi motivasi kerja kepada pegawai, tidak mampu melihat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga tidak diberdayakan sesuai dengan keahlinnya sehingga terjadi kesenjangan. Demikian juga aspek disiplin kerja yang masih rendah, masih ada pegawai yang lambat masuk kantor dan pulanginya lebih cepat tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor, bahkan ada juga yang tidak masuk kantor.

Demikian juga motivasi kerja pegawai masih kurang baik itu dari dalam diri

pegawai itu sendiri maupun dari luar, misal dari Kepala Satuan (Kasat). Akibat dari Kepemimpinanyang kurang baik, disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai yang belum maksimal pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Oleh sebab itu Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat sebagai institusi yang membantu Kepala Daerah dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan penegakan Perda,menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat di Provinsi Papua Barat serta pengkoordinasian pelaksanaan kegiatannya dengan berbagi stakeholder secara terpadu dan menyeluruh sesuai dengan tupoksinya. Untuk dapat mningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat, maka faktor Kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja merupakan hal terpenting dan mendesak untuk ditingkatkan.

Oleh sebab itu dan berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tesis dengan judul : “Analisis Pengaruh Kepemimpinan,Disiplin Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka Konseptual dan kajian Pustaka yang telah dijelaskan terdahulu, maka rumusan hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

1. Diduga ada Pengaruh Positif dan Signifikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi pamong Praja Provinsi Papua Barat.
2. Diduga ada Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi pamong Praja Provinsi Papua Barat

3. Diduga ada Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat
4. Diduga ada Pengaruh Positif dan Signifikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat. Dengan alasan data yang diperoleh akurat sesuai dengan bahan penelitian. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah selama 2 bulan penuh yaitu Juni – Juli 2024.

Populasi merupakan wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki jumlah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan pengamatan dan kemudian memberikan kesimpulan (Sugiyono 2011:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat yang berjumlah 106 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampel dalam penelitian ini adalah Semua pegawai ASN sebanyak 106 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kesimpulan
X1.1	0.700	0,2492	Valid
X1.2	0.821	0,2492	Valid
X1.3	0.872	0,2492	Valid
X1.4	0.745	0,2492	Valid
X1.5	0.827	0,2492	Valid

Sumber : Olah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel sehingga bisa dikatakan indikator/item pernyataan yang digunakan dalam variabel adalah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,827	0,2492	Valid
X2.2	0,833	0,2492	Valid

X2.3	0,873	0,2492	Valid
X2.4	0,773	0,2492	Valid
X2.5	0,748	0,2492	Valid

Sumber : Olah Hasil SPSS 2024

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa dikatakan indikator/item pernyataan yang digunakan dalam variabel adalah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,750	0,2492	Valid
Y.2	0,878	0,2492	Valid
Y.3	0,790	0,2492	Valid
Y.4	0,743	0,2492	Valid
Y.5	0,871	0,2492	Valid

Sumber: Olah Hasil SPSS 2024

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa dikatakan indikator/item pernyataan yang digunakan dalam variabel adalah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang $< 60\%$ hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Gaya Kepmimpinan (X1)	0,852	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,869	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,861	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,867	0,60	Reliabel

Sumber data diolah (SPSS 25)2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepmimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja (Y) pada table 5.32 menghasilkan koefisien alpha (Crombach's Alpha) $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis statistik yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen Kepemimpinan(X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistic Versi 25.0, dan hasil analisis ditampilkan dalam tabel coefficients seperti yang tertera di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	1.916		1.136	.259
	Kepemimpinan	.048	.107	.035	.449	.654
	Disiplin Kerja	-.017	.061	-.020	-.275	.784
	Motivasi Kerja	.819	.088	.762	9.284	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi linier antara Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja provinsi papua barat dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Koefisien Kepemimpinan sebesar 0,048 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,048, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai p sebesar 0,654 menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05.
- Koefisien disiplin kerja sebesar -0,017 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,017, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai p sebesar 0,784 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,819 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,819, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kepemimpinan dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian nilai t dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistic Versi 25.0 dan melihat tabel *coefficients*, sehingga diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel bebas	Thitung	t Tabel	Sig.	A
Kepemimpinan	0,449	1,659	.654	0,05
Disiplin Kerja	-0,275		.784	
Motivasi Kerja	9,284		.000	

Sumber: Olah Hasil SPSS 2024

Berdasarkan table 6 dapat dikatakan bahwa :

1. Kepemimpinan: Nilai thitung (0,449) untuk Kepemimpinan lebih kecil dari t Tabel (1,659), dan nilai p-value (0,654) jauh lebih besar dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang diuji dalam penelitian ini.
2. Disiplin Kerja : Nilai thitung (-0,275) untuk Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai kritis t Tabel yang tidak disebutkan secara eksplisit, namun nilai p-value (0,784) juga jauh lebih besar dari α (0,05).
Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.
3. Motivasi Kerja : Nilai thitung (9,284) untuk Motivasi Kerja jauh lebih besar dari nilai kritis t Tabel, dan nilai p-value (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dalam model yang diuji.

Berdasarkan data ini, hanya Motivasi Kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sementara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji f (Secara Simultan)

Pengujian nilai F dilakukan menggunakan program SPSS Statistics versi 25.0 dan dengan merujuk pada tabel ANOVA, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	971.891	3	323.964	50.914	.000 ^b
Residual	649.024	102	6.363		
Total	1620.915	105			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 7 diperoleh nilai Fhitung sebesar 50,914, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,09. Karena Fhitung (50,914) jauh lebih besar dari Ftabel (3,09), hal ini menunjukkan bahwa model yang diuji signifikan secara statistik. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan(X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.588	2.522

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

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Nilai R sebesar 0,774 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan) dan variabel dependen. Semakin mendekati 1 nilai R, semakin kuat hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang termasuk dalam model. Ini berarti model tersebut menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, meskipun masih ada 40% variasi yang tidak dijelaskan oleh model ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 sedikit lebih rendah dari R Square, yang mengoreksi nilai R^2 dengan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model dan ukuran sampel. Adjusted R Square ini memberikan gambaran yang lebih realistis tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas data, terutama ketika ada lebih dari satu variabel independen. Nilai standar error estimasi sebesar 2,522 mengukur rata-rata deviasi prediksi model dari nilai aktual. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi nilai variabel dependen.

Secara keseluruhan, model ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan 60% variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model, dan model memberikan prediksi yang relatif baik dengan tingkat kesalahan estimasi yang dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 0,449 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 1,659. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat alfa (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Jika Kepemimpinan(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat, beberapa alasan spesifik yang bisa menjadi penyebabnya adalah:

1. Kemampuan analitis : Kepemimpinan yang tidak berfokus pada analisis strategis dan taktis mungkin tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Kinerja lebih dipengaruhi oleh kemampuan analitis yang digunakan dalam pengambilan keputusan dan strategi Organisasi pemerintahan.
2. Keterampilan berkomunikasi : Meskipun keterampilan komunikasi sangat penting dalam kepemimpinan, namun jika Kepemimpinan tidak memadukan dengan motivasi

- dan loyalitas kerja, maka kinerja tidak akan meningkat secara signifikan.
3. Keberanian : Keberanian sebagai aspek Kepemimpinan mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Kinerja lebih dipengaruhi oleh motivasi dan loyalitas kerja yang kuat.
 4. Kemampuan mendengar : Kemampuan mendengar adalah aspek penting dalam kepemimpinan, tetapi jika tidak diikuti dengan tindakan yang efektif, maka kinerja tidak akan meningkat. Motivasi dan loyalitas kerja lebih berperan dalam meningkatkan kinerja.
 5. Ketegasan: Ketegasan dalam Kepemimpinan mungkin tidak selalu efektif dalam meningkatkan kinerja. Kinerja lebih dipengaruhi oleh motivasi dan loyalitas kerja yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Muhajir, SE, MM, (2013) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang) - X1: Budaya Organisasi - X2: Kepemimpinan - Y: kepuasan kerja. Yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arnisa, A.dkk (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor DPMPDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung (-0,275) lebih kecil dari pada ttabel (1,659), dan nilai signifikansi untuk variabel X2 adalah 0,784, yang lebih besar dari nilai alfa (α) sebesar 0,05 ($0,784 > 0,05$). Dengan demikian, variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05, pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Beberapa alasan mengapa variabel disiplin kerja mungkin tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Kehadiran : Kehadiran yang konsisten dan teratur lebih dipengaruhi oleh faktor pribadi dan lingkungan kerja daripada disiplin kerja. Motivasi dan kebutuhan pribadi seseorang lebih berperan dalam menentukan kehadiran mereka. Disiplin kerja tidak selalu mempengaruhi kehadiran secara langsung.
2. Ketaatan Peraturan : Ketaatan peraturan lebih dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan hukuman yang ada dalam Organisasi pemerintahan daripada disiplin kerja. Kepemimpinan yang tidak memadukan dengan sistem pengawasan yang ketat mungkin tidak dapat meningkatkan ketaatan peraturan secara signifikan. Disiplin kerja tidak selalu mempengaruhi ketaatan peraturan secara langsung.
3. Ketaatan Standar Kerja : Ketaatan standar kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi dan loyalitas kerja yang kuat daripada disiplin kerja. Kepemimpinan yang tidak memadukan dengan motivasi dan loyalitas kerja mungkin tidak dapat meningkatkan ketaatan standar kerja secara signifikan. Disiplin kerja tidak selalu mempengaruhi ketaatan standar kerja secara langsung.
4. Tingkat Kewaspadaan tinggi : Tingkat kewaspadaan yang tinggi lebih dipengaruhi

oleh lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang kuat daripada disiplin kerja. Disiplin kerja tidak selalu mempengaruhi tingkat kewaspadaan secara langsung.

5. Bekerja Etis : Bekerja etis lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh individu dari pada disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, Ulen, dkk (2023) melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB), dengan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Juga penelitian yang dilakukan oleh Agussalim et al., (2021) yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 2,705 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,099 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H2 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t , nilai t hitung (9,284) lebih besar daripada t tabel (1,659) dan nilai signifikansi untuk variabel X3 adalah 0,031, yang lebih kecil dari nilai alfa (α) sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) yang menemukan bahwa hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene Kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Beberapa alasan mengapa variabel disiplin kerja mungkin tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai adalah :

Berikut beberapa alasan mengapa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, berdasarkan indikator yang disebutkan:

1. Tanggung Jawab : Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketika seseorang merasa motivasi, mereka lebih siap untuk mengambil tanggung jawab dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
2. Prestasi Kerja : Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan prestasi kerja individu. Ketika seseorang merasa motivasi, mereka lebih bersemangat untuk mencapai target dan menciptakan hasil yang baik. Hal ini memungkinkan mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

3. Peluang Untuk Maju : Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan peluang individu untuk maju dalam karir. Ketika seseorang merasa motivasi, mereka lebih siap untuk belajar, berkembang, dan mencari kesempatan baru. Hal ini memungkinkan mereka untuk meningkatkan kemampuan dan posisi mereka dalam Organisasi pemerintahan.
4. Pengakuan Atas Kinerja : Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan pengakuan atas kinerja individu. Ketika seseorang merasa motivasi, mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang baik dan mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.
5. Pekerjaan yang menantang : Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang menantang. Ketika seseorang merasa motivasi, mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan dan mencari kesempatan baru. Hal ini memungkinkan mereka untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.
6. Dalam beberapa penelitian, motivasi kerja telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja. Misalnya, penelitian oleh Locke dan Latham (2002) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja individu. Penelitian lain oleh Amabile (1993) juga menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($50,914 > 3,09$) dan nilai signifikansi Y adalah sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (α) sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa Kepemimpinan(X1), dan disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai analisis pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial :
 - a. Kepemimpinan: Tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung (0,449) lebih kecil dari ttabel (1,659), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alfa (0,05), menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, dan ketegasan tidak efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Disiplin Kerja : Juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung (-0,275) lebih kecil dari ttabel (1,659), dengan nilai signifikansi (0,784) lebih besar dari alfa (0,05). Ini menunjukkan bahwa kehadiran, ketaatan, dan etika kerja dipengaruhi lebih oleh faktor pribadi dan lingkungan kerja dari pada disiplin itu sendiri.
 - c. Motivasi Kerja : Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung (9,284) lebih besar dari ttabel (1,659), dan nilai signifikansi (0,031) lebih kecil dari alfa (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat dapat memperbaiki kinerja pegawai, melalui tanggung jawab yang lebih, prestasi yang lebih baik, dan peluang karir.

2. Pengaruh Simultan: Secara keseluruhan, kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2, 238-249. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Agussalim, A., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3, 243-252. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3155>
- Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Kartono, K. (2014). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? 20th ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taslim, U. N. A., Djalante, A., & Firman, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *The Manusagre Journal*, 1(4), 621-634