

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU

Supardi S^{*1}, Reynilda², Muhammad Idris³

^{*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}scootercom34@gmail.com, ²reynilda@nobel.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju yang berjumlah 50 orang. Sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and discipline partially and simultaneously on employee performance at the Office of the Secretary of the Regional People's Representative Council of Mamuju Regency. The population in this study was 50 employees of the Regional People's Legislative Council of Mamuju Regency. A sample of 50 respondents. The data collection technique was carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this study indicate that (1) The variables of leadership, motivation, and discipline partially each have a positive and significant effect on employee performance. (2) The variables of leadership, motivation, and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. (3) The motivation variable is the variable that has the most dominant effect on employee performance at the Office of the Secretary of the Regional People's Representative Council of Mamuju Regency.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik dan buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya

untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Organisasi juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi sangat menuntut sumber daya manusia untuk memiliki semangat, motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan hak dan kewajibannya, dalam kelompok atau organisasi dan individu. Oleh karena itu, maju atau tidaknya suatu organisasi, bisa dilihat dari kemampuan sumber daya manusianya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi. Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia.

Lomanjaya (2012) juga turut mengemukakan pendapatnya dan menjelaskan bahwa kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu upaya yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Wahyudi (2017) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan dan kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi atau organisasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik hasil juga yang diberikan kepada organisasi. Karena motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, pemberian motivasi yang tinggi secara berkala membuat individu mempunyai kinerja yang baik.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien.

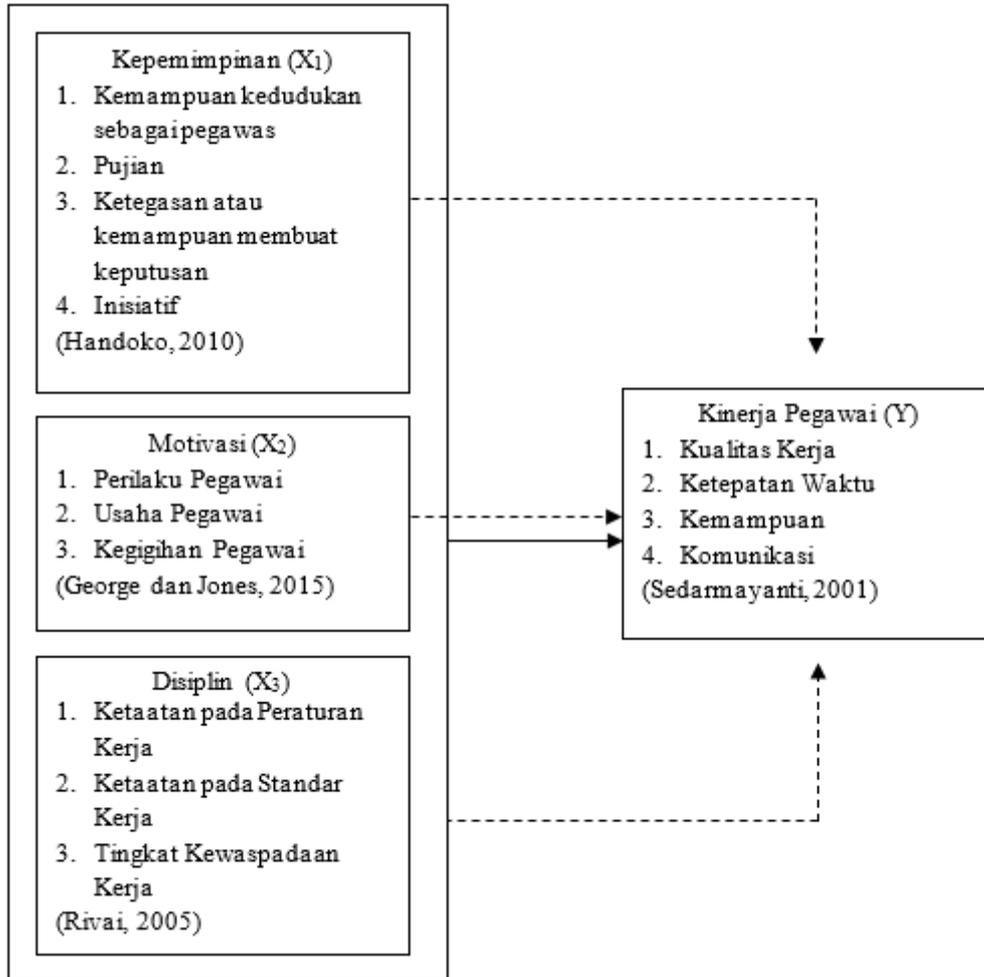
Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Fenomena yang terjadi dilapangan oleh peneliti yaitu bahwa masih adanya pegawai yang memiliki sikap kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu kerja (jam masuk da jam pulang), cara berpakaian yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, motivasi kerja yang masih rendah, serta penggunaan saran dan prasarana yang kurang efektif. Kemudian yang terpenting adalah, pemimpin atau atasan yang terkadang kurang tegas dalam mengambil keputusan.

Dalam lingkup kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, kepemimpinan sudah sangat bagus. Namun, pemimpin diharapkan untuk lebih meningkatkan ketegasannya terhadap pegawai. Hal ini karena beberapa pegawai kurang termotivasi dan memiliki kedisiplinan yang kurang. Dilihat dari pegawai yang terkadang tidak datang untuk bekerja tanpa adanya alasan yang jelas. Begitupun saat pelaksanaan apel pagi beberapa pegawai datang setelah pelaksanaan apel. Pemimpin diharapkan dapat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai serta dapat menjadi teladan yang bisa diandalkan oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Diduga kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.
2. Diduga kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.
3. Diduga variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian diperkirakan akan dilaksanakan selama bulan April sampai Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Arikunto (2012) menjelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karena demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitis, Uji realibilitas, Uji regresi liner berganda dan pengujian hipotesis melalui Uji t dan uji f serta koefesien determinasi (R Square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,583	0,278	Valid
X _{1.2}	0,469	0,278	Valid
X _{1.3}	0,785	0,278	Valid
X _{1.4}	0,749	0,278	Valid
X _{1.5}	0,636	0,278	Valid
X _{1.6}	0,703	0,278	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,735	0,278	Valid
X _{2.2}	0,860	0,278	Valid
X _{2.3}	0,867	0,278	Valid
X _{2.4}	0,859	0,278	Valid
X _{2.5}	0,535	0,278	Valid
X _{2.6}	0,921	0,278	Valid
Disiplin (X₃)			
X _{3.1}	0,805	0,278	Valid
X _{3.2}	0,770	0,278	Valid
X _{3.3}	0,829	0,278	Valid
X _{3.4}	0,720	0,278	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.5}	0,465	0,278	Valid
X _{3.6}	0,855	0,278	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,278. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,734	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,891	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,822	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,109			
Kepemimpinan (X ₁)	0,306	4,434	2,008	0,000
Motivasi (X ₂)	0,379	7,407	2,008	0,000
Disiplin (X ₃)	0,279	4,095	2,008	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,109 + 0,306X_1 + 0,379X_2 + 0,279X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,109. Artinya jika variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 2,109.

Variabel kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,306. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,306.

Variabel motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,379. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,379.

Variabel disiplin (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,279.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Kepemimpinan (X ₁)	4,434	0,000
Motivasi (X ₂)	7,407	0,000
Disiplin (X ₃)	4,095	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Hasil pengujian kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *t*_{hitung} sebesar 4,434 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,008. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t*_{hitung} 4,434 > 2,008 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

- b. Pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Hasil pengujian motivasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *t*_{hitung} sebesar 7,407 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,008. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t*_{hitung} 7,407 > 2,008 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

- c. Pengaruh disiplin (X₃) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Hasil pengujian disiplin (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *t*_{hitung} sebesar 4,095 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,008. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t*_{hitung} 4,095 > 2,008 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173,355	3	57,785	32,725	0,000
Residual	81,225	46	1,766		
Total	254,580	49			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 32,725 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $32,725 > f_{tabel}$ sebesar 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

Uji Beta (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X_1)	0,399	0,000
Motivasi (X_2)	0,623	0,000
Disiplin (X_3)	0,366	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju adalah variabel motivasi (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,623.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.660	1.329

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,681 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplinan (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,681 atau 68,1%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) Sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} (4,434) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,306. Artinya jika nilai kepemimpinan baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kepemimpinan adalah indikator X1.1 yang mengatakan bahwa pemimpin mampu memberikan intruksi yang jelas mengenai tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Terdapat 8 responden atau 16% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 33 responden atau 66% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi.

Pemimpin bukan sekadar memerintah orang di bawahnya. Sosok pemimpin membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar. Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Kepemimpinan adalah tentang memetakan ke mana Anda harus pergi untuk berhasil sebagai tim atau organisasi.

Secara umum, seorang pemimpin memiliki aura karismatik di dalam dirinya, memiliki visi misi yang jelas, mampu mengendalikan apa yang dipimpin, dan tentunya pandai dalam berkomunikasi. Namun, pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya memimpin dan beradaptasi dengan berbagai situasi.

Seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi pegawainya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan organisasi. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rumondor, dkk (2016) dan Kusumayanti, dkk (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marewa, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (7,407) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara

parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,379. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi adalah indikator X2.5 yang mengatakan bahwa pegawai bersedia untuk mengerjakan tugas tambahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat 10 responden atau 20% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden atau 70% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Diberikannya motivasi kerja kepada pegawai tentu saja mempunyai tujuan antara lain mendorong semangat pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Pegawai yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangan yang dimiliki dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan akan memperoleh hasil yang baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dudung, dkk (2013), Rumondor, dkk (2016) dan Kusumayanti, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai t_{hitung} (4,095) > t_{tabel} (2,008) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,279. Artinya jika nilai disiplin baik maka

kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi adalah indikator X3.2 yang mengatakan bahwa selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi. Masing-masing terdapat 23 responden atau 46% yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada pernyataan tersebut.

Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun disiplin saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dan adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dudung, dkk (2013), Rumondor, dkk (2016) dan Kusumayanti, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2015) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai model regresi sebesar 2,109. Artinya jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,109.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (32,725) > F_{tabel} (2,81)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Rumondor, dkk (2016) juga mengemukakan hasil penelitian yang serupa yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kabupaten Mamuju. Adapun variabel yang paling dominan adalah motivasi (X_2) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,623.

Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan, sehingga diharapkan agar pegawai dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpinan dapat melakukan hal-hal yang diharapkan dapat untuk mendorong pegawai agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan tanggungjawab yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju. Dengan nilai t_{hitung} Kepemimpinan (4,434), Motivasi (7,407) dan Disiplin (4,407) > nilai t_{tabel} (2,008) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju, dengan nilai f_{hitung} (32,725) > nilai f_{tabel} (2,81).
3. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan nilai beta sebesar 0,623 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Citra.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. JP Books.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- George, J., & Jones, G. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM, SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong Buku 2 Edisi 5*. Jakarta. Salemba Empat.

- Handoko, T. H. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Harahapp, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal At-Tawassuth* Vol. IV No. 1 Januari Juni.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumbet Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Holil, M., & Sriyanto, A. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur*.
- Istijanto. (2014). Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Juhana, D., & Haryati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 7, No. 2.
- Kartono, K. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu). Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING*, Vol. 7, No. 2, 178-192.
- Lomanjaya, J., & Laudi, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS Katolik ST Vincentius A. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.

- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya Vol 2*, No. 1, 35-36.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Masitahsari, U. (2015). Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar. *E-Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusa*, Edisi 3. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nurkholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta. Grasindo.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 121-265.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudjana, N. (2011). *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Rosdakarya.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2 Edisi 13*. Jakarta. Erlangga.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

Widodo. (2017). Metodologi Penelitian, Populer dan Praktis. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.