

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SULAWESI BARAT

Agus Wijaya^{*1}, Syafruddin Kitta², 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}acogunawan9979@gmail.com, ²syafuruddin@stienobel-indonesia.ac.id,

³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. 2) menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. 3) menguji dan menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Ini berarti parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

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

ABSTRACT

This study aims to 1) examine and partially analyze the influence of leadership, work discipline and motivation on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of West Sulawesi Province. 2) examine and analyze simultaneously the influence of leadership, work discipline and motivation on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of West Sulawesi Province. 3) test and analyze which variables have the most influence on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of West Sulawesi Province.

The results of the study concluded that partially leadership, work discipline and motivation had a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of West Sulawesi Province. This means that partial leadership, work discipline and motivation are able to improve the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Unity Agency of West Sulawesi Province. Simultaneously leadership, work discipline and motivation have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of West Sulawesi Province. The work discipline variable has the most dominant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Unity Agency of West Sulawesi Province, this indicates that the better the work discipline will further improve the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Agency of West Sulawesi Province.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Badan Kesbangpol merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik. Badan Kesbangpol dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kesbangpol dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Pemerintahan. Badan Kesatuan Bangsa mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Badan Kesbangpol;
2. Pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kesbangpol;
3. Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan wawasan kebangsaan, pembauran, persatuan dan kesatuan bangsa serta politik dan demokrasi;
4. Pelaksanaan dan pengoordinasian kegiatan pembinaan dan pengembangan wawasan kebangsaan, pembauran, persatuan dan kesatuan bangsa serta politik dan demokrasi;
5. Fasilitasi penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan wawasan kebangsaan, pembauran, persatuan dan kesatuan bangsa serta politik dan demokrasi; fasilitasi penyelesaian perselisihan masyarakat yang berpengaruh terhadap persatuan dan kesatuan bangsa;
6. Fasilitasi pengembangan hubungan antar partai politik, antar organisasi kemasyarakatan, antar lembaga swadaya masyarakat dan/atau antar organisasi lainnya;
7. Pemantauan, pengkajian dan evaluasi persatuan dan kesatuan bangsa, pembauran, wawasan kebangsaan, politik, demokrasi, kerukunan umat beragama serta ketahanan ekonomi dan seni budaya; pengumpulan, pengolahan, penyajian, pemanfaatan dan pengembangan data dan informasi mengenai persatuan dan kesatuan bangsa, politik serta demokrasi;
8. Pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan organisasi masyarakat asing;
9. Pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang Badan Kesbangpol;
10. Pengelolaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Badan Kesbangpol;
11. Pengelolaan kearsipan, data dan informasi Badan Kesbangpol; dan
12. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kesbangpol

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang ditentukan dari pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi antara lain, aspek kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi pegawai. Kinerja pegawai merupakan wujud perilaku yang memberi hasil berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:194).

Kepemimpinan adalah kompetensi (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2015) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi

bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kompetensi persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kompetensi melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan pegawai sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas berupa visioner, membimbing, afiatif dan demokratis. Selain kepemimpinan Disiplin kerja juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

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. 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 dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Kinerja pegawai juga di tentukan oleh kedisiplinan pegawai yang ada pada sebuah organisasi. Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). 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. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

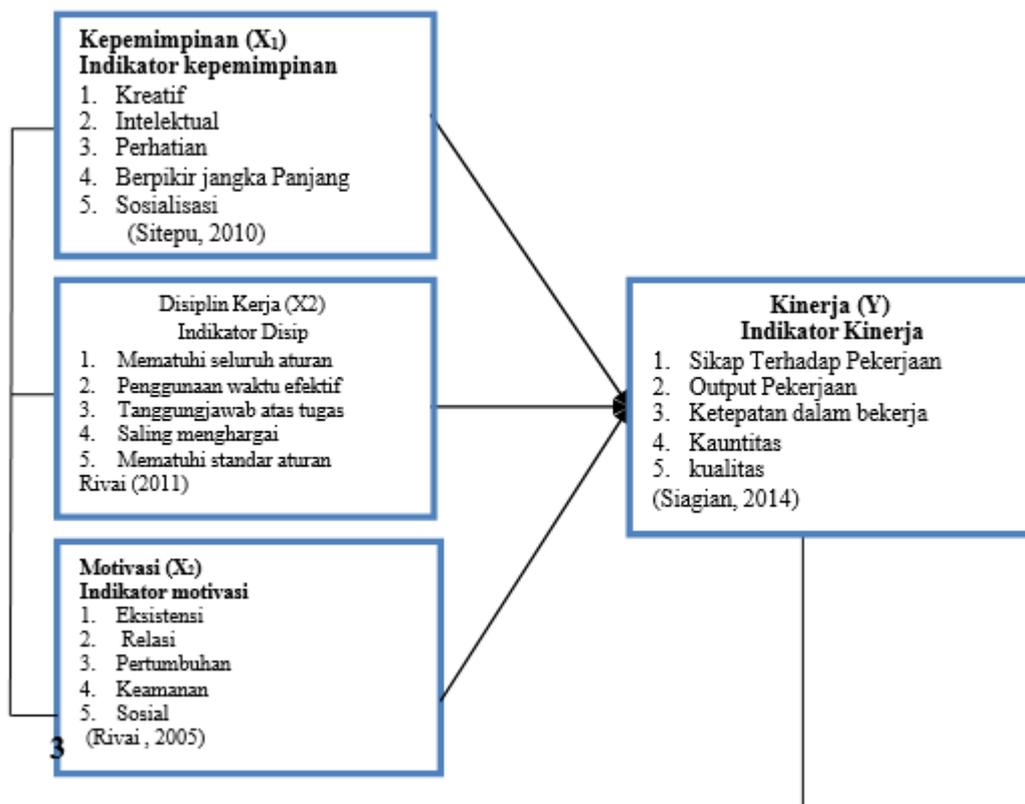
Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja.

Berdasarkan fakta empiris pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya oknum pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, masih ada pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas administrasi dengan baik, penguasaan computer belum lancar dalam

pengoperasiannya, sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu

Penelitian di lakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 32 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, semua populasi di jadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang ASN Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,508	0,349	Valid
X1.2	0,508	0,349	Valid
X1.3	0,780	0,349	Valid
X1.4	0,712	0,349	Valid
X1.5	0,608	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,705	0,349	Valid
X2.2	0,756	0,349	Valid
X2.3	0,799	0,349	Valid
X2.4	0,842	0,349	Valid
X2.5	0,605	0,349	Valid
Motivasi (X3)			
X3.1	0,811	0,349	Valid
X3.2	0,809	0,349	Valid
X3.3	0,832	0,349	Valid
X3.4	0,715	0,349	Valid
X3.5	0,342	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,605	0,349	Valid
Y ₂	0,738	0,349	Valid
Y ₃	0,760	0,349	Valid
Y ₄	0,683	0,349	Valid
Y ₅	0,674	0,349	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai

koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,349. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,705	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,857	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,814	Reliabel
Kinerja (Y)	0,771	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	-0,253			
Kepemimpinan (X ₁)	0,224	2,545	2,048	0,017
Disiplin Kerja (X ₂)	0,375	4,822	2,048	0,000
Motivasi(X ₃)	0,399	3,948	2,048	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -0,253 + 0,224X_1 + 0,375X_2 + 0,399X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar -0,253. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) bernilai tetap maka kinerja adalah sebesar -0,253.
2. Variabel Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,224. Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,224.
3. Variabel Disiplin Kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,375. Artinya Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplin Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,375.
4. Variabel Motivasi (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,399. Artinya Motivasi(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,399.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat
 Hasil pengujian Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,545 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,545 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat
 Hasil pengujian Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,822 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,822 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat
 Hasil pengujian Motivasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,948 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,948 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.204	3	46.401	17.971	0.000b
	Residual	72.296	28	2.582		
	Total	211.500	31			

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 17,971 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $17,971 > f_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan

Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Uji Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)	0,303	0,017
Disiplin Kerja (X2)	0,534	0,000
Motivasi(X3)	0,471	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai 0,534, kemudian variabel Motivasi (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,471, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,303.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.811a	0.658	0.622	1.607

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,622 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,622 atau 62,2 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi(X₃) Sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,545) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,017 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Wahyu Fadilah, 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nur Dwi Pujiyanto, (2017) Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap pegawai. Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Martoyo (2010) mengemukakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stogdil dalam Wahjosumidjo (2013) membuat kesimpulan bahwa: *There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Kepemimpinan adalah kompetensi (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2015) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi.

Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kompetensi persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kompetensimelaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan pegawai sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas berupa visioner, membimbing, afiliatif dan demokratis. Selain kepemimpinan Disiplin kerja juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (4,822) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Penelitian yang sama di lakukan Andi Ida Fitri (2014) "Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang serta kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Suci Yulia, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2001) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). 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.

Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai padadasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung} (3,948) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Yusnani (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerjaparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,66$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima dan nilai $F_{hitung} 3,012$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 2,70$. serta Motivasi kerja, paling dominan berpengaruh terhadap efektivita sebanyak 52.8% Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arfina A. zainal (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar., 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2010). Menurut Rivai (2014) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, 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, Winardi (2014).

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,253 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,253.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $17,971 > F_{tabel} 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa

dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian yang sama di lakukan Ida Fitri (2014) “Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang serta kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai 0,534, kemudian variabel Motivasi (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,471, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,303.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto (2017) dan Fadilah (2021) mengemukakan motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja. Adapun untuk penelitian yang dilakukan oleh Yulia (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja. Setiap instansi memiliki faktor yang berbeda-beda walaupun dengan bidang instansi yang sama. Hal ini merupakan salah satu faktor sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dapat berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi tempat penelitian.

KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, Ndaru, Mukti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan Goro Asselam Hypermarket Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta. Mitra Wacana Media.

- 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.
- Asep, Ishak., dan Hendri, Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2).
- Hafid, Haeruddin. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar*. Skripsi. STIE Muhammadiyah Mamuju.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Rajawali grafindo Persada.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Nisyak, Ila, Rohmatun. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya*. Jurnal. Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Miftah, Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kendaraan Bermotor.
- Undang-undang RI No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi. (<http://peraturan.bpk.go.id>. diakses 20 Februari 202).
- Reza, Regina, Aditya., dan Dirgantara, I, Made, Bayu. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jawa Tengah. Thesis. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Zainal, Veithzal, dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rival, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori*

ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Salutondok, Yohanis., dan Soegoto, Agus, Supandi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD kota Sorong. Manado. Universitas Sam Ratulangi.

Siahaan, Marihot, P. (2013). Pajak Daerah & Retribusi Daerah. PT. Raya Grafindo Persada. Jakarta.

Singodimedjodalam, Edi, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja. Jakarta. Kencana.

S, P, Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Suwanto., dan Donni, Juni, Priansa. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. CV Alfabeta.

Sutikno., Sobry, M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok. Holitica.Ratulangi.

Syaffih, Moh, Hosnan, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Pimpinan, disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor bersama Samsat Pamekasan. Skripsi. Pamekasan. Universitas Wijaya Putra.

Purnama., Bayu, Adi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap /Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Yamin, Martinus., dan Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta. Persada Press.
<https://setkab.go.id/pemerintah-wajibkan-setiap-kabupatenkota-bentuk-kantor-bersama-samsat/>