
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KEPEMIMPINAN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAJENE

Musdalifah^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail : *Ifhadoank8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingindicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusi Kabupaten Majene, dengan waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel enelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan serta variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Kata kunci : motivasi, disiplin, kepemimpinan, karakteristik individu dan kinerja

ABSTRACT

The research aims to know and analyze influence motivation, discipline, leadership, and employee characteristic in partial and simultan as well as the most dominant variables to servant officer's performance at Employment Board and Regional Training in Majene Regency. Kinds of this research were qualitative and quantitative by using survey method with correlational analysis technique, in order to know dependent and independent variables. The research conducted in Employment Board and Regional Training in Majene 3 month. Population in this research were all servant officer's at Employment Board and Regional Training in Majene Regency counted 52 people. Those all population were made by sample. So that sampel counted 52 people learn of Employment Board and Regional Training in Majene Regency. The data analysis used multiple regression analysis. The result of research indicate that motivation, discipline, leadership, and employee characteristic in partial and simultan influence positive and significant as well as leadership the most dominant variables to servant officer's performance at Employment Board and Regional Training in Majene Regency

Keyword : motivation, discipline, leadership, employee characteristic and performance

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Dalam kerangka kehidupan organisasi, setiap anggota akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya masing-masing dan bobot yang diberikan kepada berbagai jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat nonmaterial. Dalam konteks kebutuhan yang nonmaterial dalam kehidupan organisasi, Siagian (2013) mengemukakan sembilan jenis kebutuhan yaitu: (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan diikutsertakan, (3) cara pendisiplinan yang manusiawi, (4) pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, (5) kesetiaan pimpinan kepada pegawai, (6) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, (8) keamanan pekerjaan dan (9) tugas yang sifatnya menarik.

Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2011), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2011) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2011) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai maka pemberian motivasi dan penciptaan

lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2014). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Fenomena yang terlihat pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Kepemimpinan pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene belum sesuai harapan. Masih ada beberapa pimpinan yang otoriter tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan. Kemudian disiplin kerja yang rendah, adanya kemangkiran pada jam kerja. Jam kerja pukul 08.00, kadang masuk jam 10.00, sedangkan jam pulang kerja pukul 16.00, beberapa pegawai pulang lebih awal sebelum waktu pulang kerja. Demikian halnya, pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini ditandai dengan kerajinan pegawai Cuma pada awal bulan saja setelah terima gaji, tetapi pada pertengahan dan akhir bulan tingkat kerajinan pegawai semakin menurun.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene” Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kerja pegawai, disiplin terhadap kerja pegawai, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai maupun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, di antaranya adalah :

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Pendapat Kartini Kartono (2013) tentang motivasi menyatakan bahwa : motif atau motivasi (*motivus*), ialah :

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Menurut Sinungan (2012), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu : 1). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2). Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3). Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Menurut Davis (2013) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Menurut Handoko (2012) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh.

Kepemimpinan

Secara etimologis pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (konjungsi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal, artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi mulai dari tingkat paling kecil atau intim, yaitu keluarga, sampai pada tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, di mana pun dan kapan pun juga.

Secara etimologis telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Di antaranya Filley dalam kutipan Hasibuan (2012) merumuskan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut : kepemimpinan adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya (*leadership is a process where by one person exert social influence over the member of the group*). Sedangkan pemimpin adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tatalaku mereka (*a leader is a*

person with power over other who exercise this power for the purpose of influencing their behaviour).

Kartono (2013) memberikan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut : pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan kepemimpinan itu sifat spesifik, khas diperlukan bagi satu situasi khusus yang harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan serta pas dengan situasi zamannya.

Apabila dihubungkan dengan manajemen maka kepemimpinan tersebut dibatasi oleh aturan-aturan birokrasi dan tatakrma organisasi. Dengan kata lain bahwa manajemen/manajer merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan. Munir (2013) menyebut dengan kepemimpinan dalam organisasi kerja atau kepemimpinan manajemen yaitu suatu kepemimpinan yang bersifat sebagai proses pengarahan terhadap pencapaian tujuan dan pembinaan atas tenaga atau orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi dan mengendalikannya.

Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Siagian (2013) menyatakan bahwa : ditinjau dari segi manajemen, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Selanjutnya pendapat Siagian (2013) menyatakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu : lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang handal, khusus dalam hubungan kedalam, terutama mengenai situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Dengan menelaah pendapat di atas tentang fungsi dan tugas pemimpin dapatlah dinyatakan bahwa keberhasilan perusahaan atau organisasi juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu tugas dan fungsi pemimpin yang sangat strategis adalah “memberikan motivasi kerja kepada pegawai/bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2011: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. (Thoah, 2011: 30)

Sementara itu Bashaw & Grant mengemukakan beberapa ciri – ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan (dalam Agus S, 2012: 133).

Sejalan dengan hal diatas Robbins (2011: 78) mengungkapkan beberapa karakteristik pribadi yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggung jawab dan status masa kerja.

Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang – orang membuat pilihan karir. (2013: 64)

- Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakin cocok dengan minat mereka.
- Jati Diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistik, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan karakteristik individu.
- Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Selama bekerja individu mempunyai konsep, rencana pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari pengembangan karir. Individu mempunyai kontribusi dalam organisasi dan perubahan serta pengembangan diri. Organisasi membantu dengan pengembangan sumber daya yang menguntungkan bagi pekerjaan, tetapi respon dari pengembangan karir untuk jangka panjang tergantung pekerja.

METODE PENELITIAN

Variable Penelitian

1. Variable Terikat atau Dependen (Y)

Variable dependen adalah variable yang keberadaannya dipengaruhi oleh keberadaan variable yang lain, dalam penelitian ini variable dependennya adalah kinerja pegawai (Y)

2. Variable bebas atau Independen (X)

Variable independen adalah variable yang keberadaannya tidak dipengaruhi variable lain. Variable independen benar-benar berdiri sendiri bahkan mampu mempengaruhi nilai dari variable tidak bebas. Dalam penelitian ini variable independennya adalah :

- a. Motivasi (X2)
- b. Disiplin (X2)
- c. Kepemimpinan (X3)
- d. Karakteristik (X4)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Deskriptif Identitas Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 orang responden pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umumnya itu bahwa dari 52 orang respon den tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 67,31 persen dan sisanya sebanyak 17 orang atau sekitar 32,69 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	67,31
2.	Perempuan	17	32,69
Total		52	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

4.1.2 Deskriptif Identitas Kelompok Umur Responden

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Tabel 5.2.
Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9,62
2.	35 – 40	9	17,31
3.	41 – 45	10	19,23
4.	46 – 50	21	40,38
5.	> 50	7	13,46
	Total	52	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 21 orang responden atau sekitar 40,38 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,62 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

4.1.3. Deskriptif Identitas Menurut Masa Kerja Responden

Tabel 5.3.
Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	12	23,08
2.	10 – 15	5	9,62
3.	16 – 20	21	40,38
4.	21 – 25	14	26,92
	Total	52	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 21 orang responden atau 40,38 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 9,62 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS Ver. 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.4. Menurut Sugiyono (2008 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri (hipotesis 1,2,3 dan 4) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
 Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
	X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
	X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
	X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
	X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - b) Menghitung nilai t hitung
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 3,913 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,913. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
2. Pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - b) Menghitung nilai t hitung

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 3,075 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,075 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel disiplin signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
3. Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - b) Menghitung nilai t_{hitung}
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 4,772 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,772 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
4. Pengaruh karakteristik individu (X_4) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_4 = 0$, artinya X_4 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - $H_1 : b_4 \neq 0$, artinya X_4 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
 - b) Menghitung nilai t_{hitung}
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 3,016. dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,016 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,913 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel disiplin (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kepemimpinan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel karakteristik individu (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu (hipotesis 5), apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10
 Hasil Uji F
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.109	4	28.027	56.287	.000 ^a
	Residual	2.384	47	.095		
	Total	2.494	51			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 15 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskann Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 56,287 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 25$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 56,287$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11.
Hasil Uji Beta
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
	X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
	X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
	X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
	X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene adalah variabel kepemimpinan (X_3).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dimana variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,913 > t_{tabel} 2,060$

Hasil penelitian ini juga menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Selain itu, motivasi kerja pegawai kebanyakan mengejar insentif kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan tiap tahun tanpa ada dasar penilain kinerja dari pemerintah daerah. Sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih relevan dari pemerintah daerah untuk mengatur insentif kesejahteraan pegawai demi peningkatan motivasi kerja pegawai yang maksimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat.

Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,184 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,184 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,184 poin.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjosumidjo (2008) meliputi 5 jenjang yaitu :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya : tingkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job, of the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.”

Selain pendapat Abraham Maslow, Clyton P.Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs*) yaitu :

1. *Existence needs* atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai dan keluarganya serta kondisi fisik dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.
2. *Relatedness needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.
3. *Growth needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

Adapun penelitian yang menganggap bahwa teori ERG adalah penyederhanaan dari teori Abraham Maslow. Memang secara sepintas ada persamaan antara keduanya namun sesungguhnya ada perbedaan konseptual dan mendasar yaitu bahwa Clayton P. Alderfer menekankan ketiga jenis kebutuhan pemuasannya dilakukan secara simultan tidak berdasarkan tingkat kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dengan variabel disiplin (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,060$

Sesuai dengan hasil Uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Fakta yang terjadi, tidak sedikit pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu baik pegawai kantor maupun pegawai lapangan karena setiap pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dan beberapa pekerjaan berkaitan dengan proses hukum.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2011) mengungkapkan “Definisi Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Nilai koefisien regresi disiplin (X₂) sebesar 0,072 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Majene sebesar 0,072 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,072 poin.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dengan variabel kepemimpinan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 2,060$

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene Hasil ini sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan yaitu kepemimpinan seorang Kepala Badan memberikan dampak yang sangat besar terhadap cara kerja pegawai yang akhirnya dinilai dari prestasi kerjanya. Kepala Badan memiliki *power* dalam memimpin organisasi sebab Kepala Badan memiliki hak dan wewenang dalam mengambil keputusan termasuk mengontrol dan merotasi para pegawainya. Hak dan wewenang tersebut juga harus diikuti dengan prestasi organisasi secara keseluruhan yang merupakan bahan penilaian kepada Bupati sebagai Kepala Daerah.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal, artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi mulai dari tingkat paling kecil atau intim, yaitu keluarga, sampai pada tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, di mana pun dan kapan pun juga.

Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai seorang pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartono (2008) menyatakan : fungsi kepemimpinan ialah : memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materil dapat berupa : uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga dapat berbentuk insentif sosial seperti : promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain.

Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_3) sebesar 0,579 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,579 sehingga apabila skor kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,579 poin.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dimana variabel karakteristik individu (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,060$

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2006: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

Selama bekerja individu mempunyai konsep, rencana pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari pengembangan karir. Individu mempunyai kontribusi dalam organisasi dan perubahan serta pengembangan diri. Organisasi membantu dengan pengembangan sumber daya yang menguntungkan bagi pekerjaan, tetapi respon dari pengembangan karir untuk jangka panjang tergantung pekerja.

Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X_4) sebesar 0,017 berarti ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,017 sehingga apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 0,017 poin.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 56,287$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Sugiman (2011) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Pada penelitian Sugiman kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian ini secara parsial motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian Sugiman pada disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Gumilang (2013) pada perusahaan PT. Kantor Pos Besar Surakarta dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Pada penelitian Gumilang disiplin, kepuasan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simulatan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tetapi persamaan dengan penelitian ini dimana kedua penelitian sama-sama menggunakan semua populasi menjadi sampel atau sensus dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapakesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
6. Variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

Saran-saran

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari keempat variabel independen (X) menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai kontribusi yang berbeda terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen (X) yang meliputi motivasi (X_1), disiplin (X_2), kepemimpinan (X_3) dan karakteristik individu. (X_4) dapat digunakan dalam kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sehingga pihak Dinas dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
3. Variabel kepemimpinan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sehingga Variabel yang cukup signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene adalah kepemimpinan, sehingga pihak pimpinan lebih meningkatkan kepemimpinan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene untuk masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- _____, 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Abdurrahmat, Fathoni, 2011, *Organisasi&ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta : PT RinekaCipta.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Davis, Stephens, et. all. 2013. *School Leadership Study : Developing Successful Principals (Review of Research)*. Stanford, CA : StanfordUniversity, Stanford Educational Leadership Institute.
- Depdiknas. 2013. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.

- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Mc. Graw Hill Inc
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumilang. 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman & Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul, Keneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 2011. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hurlock, 2012, *Child Development*, Tokyo, : Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Setiawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munir, Abdullah, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta : Arruzz Media.
- Rahmanto, Isnain, 2013. *Pemikiran Kinerja dan Imbalan, Suatu Alternatif Keluar dari Krisis*, Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.
- Sentono, Prawiro, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2011. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : BPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Sugiman. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo Tahun 2013*, Thesis, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sujatmo. 2011. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2011. *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang *Pemerintah Daerah*.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.