

---

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PINRANG**

**Sofyan Idris\*<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Heri Sugeng Waluyo<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja serta Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 99 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu: kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ). Hasil uji F (simultan) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin , kinerja pegawai, Satuan polis pamong praja (Satpol. PP.)

#### ABSTRACT

*This study discusses the motivation of work motivation, work discipline and leadership on employee performance in the Civil Service Police Unit in Pinrang Regency. This study uses quantitative survey methods. This type of research is associative explanatory. The study was conducted in Pinrang Regency. The population is all Civil Servants in the Civil Service Police Unit of Pinrang Regency. The sample was obtained by census technique which is taking all the participation obtained by 99 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables namely work motivation (X1), Work Discipline (X2), and Leadership (X3) while the increase variable is Leadership (Y). The results of the study showed motivation, discipline and leadership on performance in the Civil Service Police Unit of Pinrang Regency. The results of the regression analysis showed a significant influence between independent variables, namely: Work Motivation (X1), Discipline (X2), and Leadership (X3) with the variables used namely: employee performance (Y). The biggest influence occurs on the variable Work Motivation (X1). The F (simultaneous) test results showed a significant and positive influence between work motivation, work discipline and leadership on employee performance in the Civil Service Police Unit of Pinrang Regency by 64.4% while 35.6% depended on other factors not being objects research.*

*Keywords: Motivation, Discipline, employee performance, civil service police unit (Satpol. PP)*

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2013). Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

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 (2006). 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, Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Keberhasilan suatu organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job*

*performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. 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.

Efektivitas kinerja juga dipengaruhi factor disiplin kerja, Rivai (2010) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.. Sedangkan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Fenomena yang terlihat pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan kantor tanpa izin dan tidak memberikan keterangan, terkadang pegawai datang hanya sekedar ceklok (*finger*) lalu pulang serta masih rendahnya hubungan kerjasama antar pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja

Kepemimpinan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang belum sesuai harapan. Masih ada beberapa pimpinan yang otoriter tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan. 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.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepemimpinan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Adapun tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai, disiplin kinerja pegawai, kepemimpinan kinerja pegawai serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang.

## KERANGKA TEORI

### Motivasi Kerja

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2008) 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. Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dan seorang ahli jiwa bernama Maslow (dalam Manullang, 2008: 149) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu :

- 1 . *The Physiological Needs.*
2. *The Safety Needs.*
3. *The Belonging and Love Needs.*
4. *The Esteem Needs.*
5. *The Needs For Self-Actualization.*

### **Disiplin**

Menurut Davis (2008) “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 kejasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Handoko (2007) 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.

### **Kepemimpinan**

Secara etimologis telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Di antaranya Filley dalam kutipan Hasibuan (2007) 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 (2008) 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.

### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja ( prestasi kerja )

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 67 ).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2007 : 15 ). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entn'nya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done* ), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Menurut Mangkunegara (2013) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Mathis dan Jackson (2008), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian yaitu bulan Oktober sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang yang berjumlah 99 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 99 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Pengaruh Variabel X dan Y

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.632	1.451

a. Predictors : (Constant), motivasi, disiplin, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi, disiplin, kepemimpinan. Selebihnya sebanyak 35,6% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel motivasi, disiplin, kepemimpinan. Maka dari penjelasan tersebut terlihat faktor-faktor motivasi, disiplin, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja telah dibuktikan kebenarannya.

Tabel 2. Hasil Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.973	1.505		3.212	.000
Motivasi,					
Disiplin	.418	.074	.420	4.674	.000
Kepemimpinan	.183	.047	.303	3.781	.000
	.219	.090	.192	2.422	.017

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

### 1. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikansi motivasi, disiplin, kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai digunakan statistik F (uji F), dengan ketentuan apabila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya apabila hasil F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 2. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	361.345	3	120.448	55.521	.000
Residual	200.069	95	2.106		
Total	561.414	98			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors : (Constant), motivasi, disiplin, kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Pada Tabel 2., mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 55,521. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,7. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung > F tabel yaitu  $55,521 > 2,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, disiplin, kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa motivasi, disiplin, kepemimpinan secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

### 2. Uji t (Parsial)

Setelah melihat besarnya pengaruh yang terjadi secara simultan maka langkah selanjutnya adalah pengujian secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja

pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3. Hasil Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.973	1.505		3.212	.000
Motivasi, Disiplin	.418	.074	.420	4.674	.000
Kepemimpinan	.183	.047	.303	3.781	.000
	.219	.090	.192	2.422	.017

Sumber : Hasil Pengolahan data 2019

Pada Tabel 3. mengungkapkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah  $4,674 > t_{tabel}$  yaitu 1,6609 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja adalah  $3,781 > t_{tabel}$  yaitu 1,6609 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan adalah  $2,422 > t_{tabel}$  yaitu 1,6609 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,017 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang dapat diterima.

### 3. Pengaruh Variabel Paling Dominan

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

Tabel 4. Nilai Koefisien Beta Standardized

Model	Standardized Coefficients	Sig
	Beta	
Motivasi Kerja	.420	.000
Disiplin Kerja	.303	.000
Kepemimpinan	.192	.017

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4. Hasil nilai beta standardized diketahui bahwa Motivasi ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang yaitu 0,420 atau 42% disusul variabel Disiplin yaitu 0,303 atau 30,3% dan Kepemimpinan yaitu 0,192 atau 19,2%.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Disiplin yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang tidak terbukti atau ditolak.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Variabel Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari tiga variabel independen (motivasi, disiplin dan kepemimpinan) ketiga-tiganya memberi pengaruh signifikan dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Hasil

uji statistik memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan arahnya positif dari motivasi, disiplin dan kepemimpinan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang, jelas ini mengindikasikan bahwa motivasi dapat diandalkan dalam upaya mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sangat berperan dalam rangka perubahan sikap, dan perubahan pola pikir/mindset pegawai merupakan indikator yang perlu lebih sering dilakukan. Pemimpin harusnya lebih sering memberikan motivasi kerja kepada bawahannya guna meningkatkan etos kerja pegawai sehingga setiap tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan maksimal dan tepat waktu. Sebab temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi memberi pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Martoyo (2007) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja sehingga tujuan sebuah organisasi tercapai tergantung tinggi rendahnya motivasi sekelompok orang dalam organisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan asumsi teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Harold Maslow yang mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan apa saja jika kebutuhan-kebutuhan dasar yang ada pada dirinya dapat terpenuhi dengan baik. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tersusun dengan bentuk piramida dan orang-orang akan bekerja menurut susunan piramida tersebut, orang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut mulai dari level terendah sampai pada level tertinggi, konsep piramida Maslow ( Robbins & Judge, 2015).

Senada dengan pendapat Maslow, Herzberg mengemukakan bahwa seseorang yang terdorong secara intristik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik, cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para pegawai untuk berperforma baik, tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila manajer ingin memberi motivasi pada karyawannya yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor motivasional, yang sifatnya intrinsik. (Ellyana, S. 2008).

## **2. Pengaruh Variabel Secara Simultan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable motivasi kerja, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang berdasarkan hasil analisa statistik. Besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 64,4%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi objek penelitian sebesar 35,6%.

Faktor-faktor tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dari individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi itu sendiri. sedangkan hasil temuan Soeprihanto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, kepemimpinan iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, dan kesempatan berprestasi.

## **3. Pengaruh Variabel Paling Dominan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. Besar pengaruh yang dihasilkan berdasarkan hasil analisis statistik yaitu 31,8%. Variabel motivasi yang diukur menggunakan lima indikator yaitu Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), Kebutuhan sosial

(*Affiliation or acceptance needs*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), para pegawai merasakan keleluasaan dalam berekspresi, menyampaikan pendapat, dan menyalurkan bakat dan hobi. Kemudian dijabarkan kedalam lima sub indikator yaitu terpenuhinya sandang, pangan, dan papan, Jaminan keselamatan kerja, Situasi dan kondisi lingkungan kerja, Reward promosi, Keleluasaan berekspresi dan berpendapat.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara Motivasi Kerja, Disiplin kerja serta Kepemimpinan secara Parsial dan Simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang. hal tersebut bermakna semakin tinggi motivasi disiplin serta kepemimpinan memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah Motivasi Kerja, kemudian variabel Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. namun demikian ketiga-tiganya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang.

### Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang maka disarankan beberapa hal kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang agar lebih memprioritaskan anggaran kepada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang sebagai leading sektor penegakan Peraturan Daerah, keamanan dan ketertiban di Kabupaten Pinrang dan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pinrang, untuk mengintensifkan motivasi, disiplin serta kepemimpinan agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai, penggunaan teknologi komunikasi dan informasi harus lebih diprioritaskan agar pegawai tidak ketinggalan dengan inovasi-inovasi teknologi yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. Newstrom, John. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2007. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc., Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2007. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2006. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendetayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga,.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- 
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang* : Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.