

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang

Alimuddin Budung*, Masdar Mas'ud*, Mukhtar Hamzah*

¹Mahasiswa Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia

²Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dan variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja

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.

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 (2014) 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 karyawan, (6) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, (8) keamanan pekerjaan dan (9) tugas yang sifatnya menarik.

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 karyawan berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama karyawan maupun atasan.

Fenomena yang terlihat pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan), dan Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri 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 1 berikut :

Tabel 1. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel disiplin (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel motivasi kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000 ^a
	Residual	150.673	29	6.027		
	Total	424.167	41			

a. Predictors: (Constant), x₂, x₃, x₁

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ 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 3. Uji hasil beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x ₁	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x ₂	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x ₃	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang adalah variabel motivasi kerja (X_3).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil uji determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.588	2.45498	1.712

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. 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.

Sesuai dengan hasil Uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang 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.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. 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.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Sugiman (2013) 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 simultan 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.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dengan nilai thitung $2,412 > t$ tabel $2,060$., Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dengan nilai thitung $2,105 > t$ tabel $2,060$., Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, nilai thitung $3,303 > t$ tabel $2,060$., Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar yaitu $0,668$.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Davis, Stephens, et. all. 2014. *School Leadership Study : Developing Successful Principals (Review of Research)*. Stanford, CA : Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.
- Gumilang. 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Umum di PT. Kantor Pos Besar Surakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hurlock, 2012, *Child Development*, Tokyo, : Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulyadi dan Setiawan, 2013. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munir, Abdullah, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjayarta : Arruzz Media.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Majaemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo.
- Sentono, Prawiro, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman, J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarya : BPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.

- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiman. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo Tahun 2012. Thesis, Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sujatmo. 2012. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.