

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE

Warta

STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: wartaarifai@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, 2) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, 3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, 4) pengaruh kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, dan 5) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, dengan waktu penelitian adalah pada Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan camat, terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, sebesar 66,4%. 2) Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 71,1% 3) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 67,4%., 4) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, sebesar 76,5%., dan 5) Variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 71,1%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja dan Pegawai.

PENDAHULUAN

Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2010) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. budaya patrimonialisme dan patron-client menguasai hubungan-hubungan antar birokrat, hubungan antar birokrat dengan kekuatan ekonomi merubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri,

budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2010) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi di atas, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

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, melainkan pada kondisi yang selaras, ditengah 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 untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat non material. Dalam konteks kebutuhan yang non material dalam kehidupan organisasi, Siagian (2012) mengemukakan sembilan jenis kebutuhan yaitu: (1) Kondisi kerja yang baik, (2) perasaan diikutsertakan, (3) cara pendisiplin 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.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat , dengan waktu penelitian adalah pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 42 orang.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2) Wawancara

Wawancara dilaksanakan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara tersebut dilaksanakan kepada bagian yang berhubungan dengan penilaian produktivitas pegawai.

3) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik Analisis Data

Regresi sederhana dan jamak, korelasi sederhana, parsial dan jamak, semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikan 0,05, Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji validasi dan uji reliabilitas variabel penelitian, Deskripsi data, Pengujian persyaratan analisis sebagai persyaratan penggunaan teknik statistik, Hipotesis statistik yang di uji dapat diuraikan sebagai berikut

$$H_0 : \rho_{y^1} = 0$$

$$H^1 : \rho_{y^2} > 0$$

$$H^1 : \rho_{y^3} > 0$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 42 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 18 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	58,33
2.	Perempuan	18	41,67
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 2

Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9,47
2.	35 – 40	7	16,84
3.	41 – 45	10	23,16
4.	46 – 50	14	36,84
5.	> 50	6	13,68
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3

Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,16
2.	10 – 15	5	10,53
3.	16 – 20	16	40,00
4.	21 – 25	11	26,32
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat 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 15 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,53 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pear-son Product Moment Test dengan program SPSS 13.0

Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai kecamatan (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,428	0,284	Valid
	6	0,574	0,284	Valid
	7	0,585	0,284	Valid
	8	0,452	0,284	Valid
	9	0,421	0,284	Valid
	10	0,409	0,284	Valid
	11	0,421	0,284	Valid
Variabel Kepemimpinan camat (X ₁)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,323	0,284	Valid
	5	0,341	0,284	Valid
Variabel Kedisiplinan (X ₂)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid

	3	0,479	0,284	Valid
	4	0,642	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₃)	5	0,313	0,284	Valid
	1	0,323	0,284	Valid
	2	0,341	0,284	Valid
	3	0,449	0,284	Valid
	4	0,428	0,284	Valid
	5	0,574	0,284	Valid

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat 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 15 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,53 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pear-son Product Moment Test dengan program SPSS 13.0

Hasil Uji Item Variabel

Sumber : Lampiran

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5. sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
---------------	-----------------	------------

Kinerja pegawai kecamatan (Y)	0.857	Reliabel
Kepemimpinan camat (X ₁)	0.673	Reliabel
Kedisiplinan (X ₂)	0.819	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0.779	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja (X₁, X₂, dan X₃) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian Two Tailed Test.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Variabel	Koefisien Regresi (α)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Kepemimpinan camat (X ₁)	0,442	0,179	2.503	0,023
Kedisiplinan (X ₂)	0,599	0,197	3.040	0,011
Motivasi kerja (X ₃)	0,426	0,173	2.231	0,027
F hitung = 3,012		Sig = 0,004		R ² = 0,765
F tabel = (3) (38) = 2,82		t tabel = 2,021		R = 0,875

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 5.6. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,442 X_1 + 0,599 X_2 + 0,426 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (\square) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p < 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan Two Tailed Test, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 5.7. sebagai berikut:

Tabel 6 Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Ha	Penerimaan Prob.	R Parsial	R ² Parsial
X ₁	6,022 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,014	0,664	0,441
X ₂	8,211 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,009	0,711	0,594
X ₃	6,188 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,018	0,674	0,454

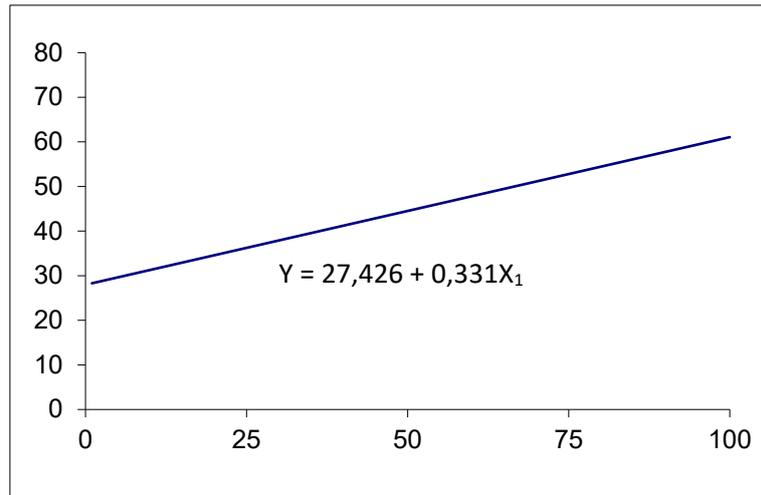
Sumber : Lampiran

Tabel 6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X₁ (kepemimpinan camat), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepemimpinan camat (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). R² sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh kepemimpinan camat (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 27,426 + 0,331X_1$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepemimpinan camat maka kinerja pegawai sebesar 27,426 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan camat maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,426 satuan. Sedangkan harga 0,331X₁ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi kepemimpinan camat di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi kepemimpinan camat di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



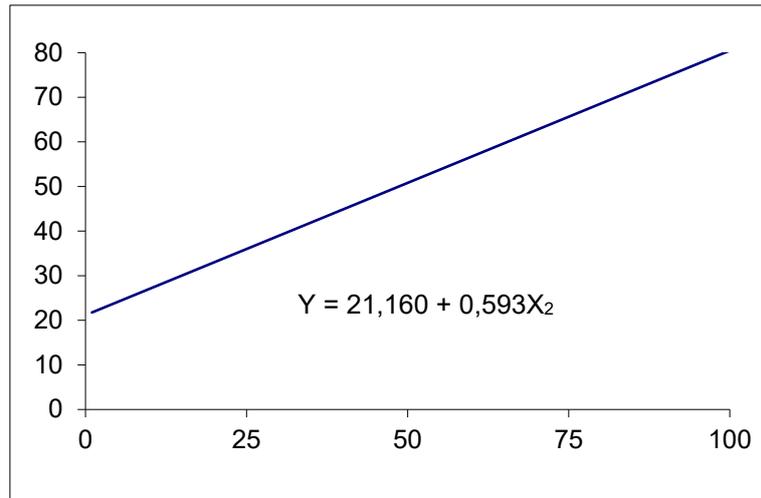
Gambar 1 Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X1

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,022, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan camat secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X2 (kedisiplinan), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771, dengan tingkat signifikansi 0,009. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,594, menunjukkan pengertian bahwa 59,4 persen sumbangan pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 21,160 + 0,593X_2$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepemimpinan camat maka kinerja pegawai sebesar 21,160 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel kedisiplinan maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 21,160 satuan. Sedangkan harga $0,593X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi kedisiplinan di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi kedisiplinan di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin rendah pula kinerja. Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X₂

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 8,211, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

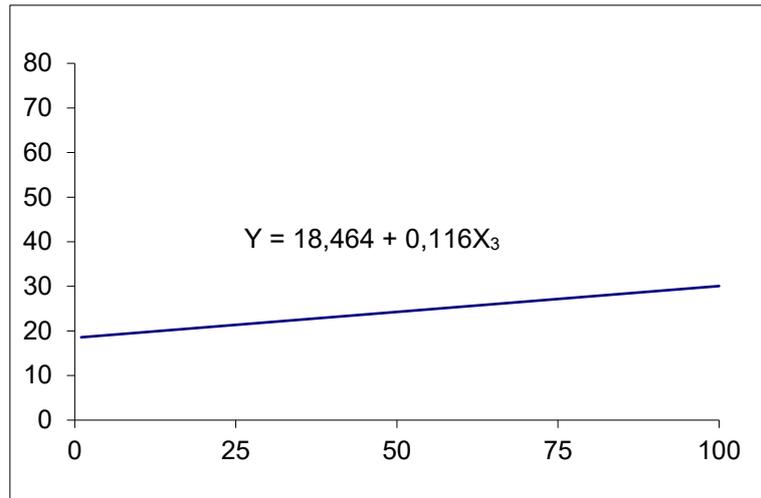
Untuk menjawab hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.10.

Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X₃ (motivasi kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). R² sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 18,464 + 0,116X_3$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka kinerja pegawai sebesar 18,464 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 18,464 satuan. Sedangkan harga $0,116X_3$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3 Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X3

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,188, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah kedisiplinan, sehingga kedisiplinan (X_2) merupakan variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Pembahasan

Persoalan kekedisiplinan seorang pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap pegawai, dalam hal ini Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Provinsi Sulawesi Selatan memberikan aturan tertulis yang sifatnya formal maupun aturan tidak tertulis yang merupakan kaedah yang berkembang dalam organisasi, di mana aturan tersebut memberikan batasan kepada pegawai dalam pekerjaannya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang jelas antara organisasi dengan pegawai. Sehingga akan tergambar dengan jelas antara hak dan kewajiban organisasi kepada pegawai demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini dapat dicontohkan aturan yang diberlakukan oleh sebagai berikut :

1. Pegawai harus taat dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Pegawai wajib hadir pada jam-jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja seoptimal mungkin dalam memberikan hasil Kinerja yang maksimal.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 66,4%.
2. Terdapat pengaruh kekedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 71,1%.

3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat 67,4%.

4. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat sebesar 76,5%.

Variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat 71,1%.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeperto, Kisdarto, 2011. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Bacal, Robert, 2012. Performance Management. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. Analisis Motivasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Gasparz Vincent, 2013, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.

Gomes, Foustino Cardoso, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Henry Simamora, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.

Hidayat dan Sucherly, 2011. Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil. Majalah Prisma, Nomor 11.

Hurlock, 2012, Child Development, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusa.

Ibrahim, Buddy, 2010. TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global. Jakarta: Djembatan.

Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, Manajemen, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.

Latif Abdul, 2013, Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.

Lim, Johanes, 2012. Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis. Jakarta: Gramedia.

Nitisemito Alex S., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2011, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.

Sarwoto, 2015. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Saxena, A.P., 2011. Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan, Majalah Prisma, Edisi November, Nomor 11.

Siagian, Sondang P., 2009. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta: CV. Haji Masagung.

Simanjuntak, Payaman J. 2012. Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Majalah Prisma, Nomor 11/12.

Sinungan Muchdarsyah, 2012, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.

Soeprihanto, John, 2014. Manajemen Personalia, Yogyakarta, Penerbit BPFE.

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2010. Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.

Tjiptoherjanto, Priyono, 2013. Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Majalah Prisma, Nomor 11/12.

Tohardi, Ahmad, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Umar, Husein, 2009. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah.

Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta, Gunung Agung.