

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

**Astuti, Muhammad Idris, Maryadi**

E-mail: [astutiF1plus@gmail.com](mailto:astutiF1plus@gmail.com), [muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com),  
[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan juga variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dengan waktu penelitian adalah pada bulan Oktober sampai bulan November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Dalam penelitian, analisis data regresi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan camat, terhadap kinerja pegawai sebesar 66,4%. 2) Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1%. 3) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4%. 4) terdapat pengaruh antara kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barai Kota Parepare, sebesar 76,5%, dan 5) Variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 71,1%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, 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 dijalur yang bertentangan, melainkan pada kondisi yang selaras, ditengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

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 organsasi, (7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, (8) keamanan pekerjaan dan (9) tugas yang sifatnya menarik.

Siagian (2012) menjelaskan bahwa dalam upaya membina kerjasama yang lebih baik dan kondusif, maka faktor-faktor yang harus diperhatikan adalah: (1) pimpinan organisasi harus mampu meletakkan dasar motivasional yang kuat untuk timbulnya interaksi antar individu yang bergairah. Artinya, dalam organisasi harus ada suasana keterbukaan sedemikian rupa sehingga nampak job description yang jelas. Kondisi ini akan mendukung terjadinya interaksi positif antar pegawai maupun antar satuan kerja dan keadaan demikian akan terwujud apabila pimpinan organisasi menunjukkan sifat keterbukaan dalam menjalankan roda organisasi, (2) mutlak diperlukan adanya organisasi yang di dalamnya terdapat perumusan misi, tugas pokok, fungsi, kegiatan, status dan peranan yang jelas, (3) setiap organisasi mempunyai identitas sendiri yang bersifat khas sehingga dapat dipastikan terdapat berbagai peraturan yang ditaati oleh seluruh anggota organisasi dalam rangka mendorong kerjasama dalam suasana kekeluargaan, solidaritas, serta kekompakan yang didasarkan atas persepsi kebersamaan yang mendalam dan bermuara pada peningkatan produktifitas kerja dalam organisasi, dan (4) pimpinan organisasi perlu mengembangkan suasana persaingan yang sehat antar individu dan satuan kerja dalam mendorong terwujudnya produktifitas yang tinggi.

Hasil kerja/kualitas kerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare belum optimal disebabkan masih banyak kemangkiran pada jam kerja, kedisiplinan pegawai yang kurang serta realisasi kinerja organisasi yang hanya mencapai 80% dari target.

Dengan berlakunya otonomi daerah maka dituntut kepada aparat pegawai negeri sipil untuk lebih bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, kenyataan dilapangan ditemukan adanya beberapa oknum pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare tidak bekerja secara efektif dan efisien, seperti contoh tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti yang diinginkan atasannya, hadir tidak tepat waktu dan bahkan sering melalaikan tugas tanpa adanya keterangan yang jelas.

## **METODE PENELITIAN**

### **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 Bacukiki Barat Kota Parepare sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang yang dilakukan pada bulan Agustus sampai Oktober 2019.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian 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 disebarikan untuk memperoleh data pembobotan nilai kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1.Hasil Uji F

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 1 :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Kepemimpinan camat (X1)	0,442	0 179	2.503	0,023
Kedisiplinan (X2)	0,599	0,197	3.040	0,011
Motivasi kerja (X3)	0,426	0,173	2.231	0,027
F hitung = 3,012 F F tabel = 2,82	Sig= 0,004 t Ttabel = 2,021		R <sup>2</sup> = 0,765 R = 0,875	

Sumber : Lampiran

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada tabel di atas, 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 Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,442 X1 + 0,599X2 + 0,426 X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda ( $\beta$ ) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada  $p < 0,05$ . Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $13,012 > 2,00$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima, artinya kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis terbukti.

Untuk mengetahui motivasi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$  atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh motivasi yaitu kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

## 2. Hasil Uji t

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 2. sebagai berikut:

Tabel 2:

Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare

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

Sumber : Lampiran

### 1. Pengujian X<sub>1</sub> terhadap Y

Tabel 2: tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X<sub>1</sub> (kepemimpinan camat), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepemimpinan camat (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).  $R^2$  sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh kepemimpinan camat (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai 0,331 X<sub>1</sub> merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi kepemimpinan camat di kalangan pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi kepemimpinan camat di kalangan pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, maka akan semakin rendah pula kinerja.

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

## 2. Pengujian X2 terhadap Y

Tabel 2: 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<sup>2</sup> sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). R<sup>2</sup> 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.

Nilai 0,593X<sup>2</sup> merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi kedisiplinan di kalangan pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 2: terlihat bahwa nilai thitung sebesar 8,211, sedangkan nilai sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3. Pengujian X3 terhadap Y

Tabel 2: 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 R<sup>2</sup> sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). R<sup>2</sup> 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.

Nilai 0,116X<sup>3</sup> merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 2: terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,188, sedangkan nilai sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> 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 (X2) merupakan variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, hipotesis terbukti.

## Pembahasan

Persoalan kekedisiplinan seorang pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap pegawai, dalam hal ini Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare 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 bila dihubungkan dengan teori yang

dikemukakan oleh Sinungan (2012), hubungannya dengan kekedisiplinan pegawai disebutkan bahwa seorang pegawai dalam kekedisiplinan memiliki ciri sebagai berikut

1. Kekedisiplinan seorang pegawai timbul karena adanya hasrat yang timbul dari seorang pegawai untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang telah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam organisasi maupun dalam masyarakat.

2. Adanya perilaku yang dikendalikan, artinya sikap dan tingkah laku pegawai sesuai dengan aturan organisasi.

3. Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dalam organisasi.

Hasil analisis yang diperoleh gambaran bahwa motivasi pegawai cukup signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap motivasi kerja mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Artinya bila persepsi mereka tentang keberadaan seorang pegawai/pegawai dengan semangat serta motivasi yang tinggi melaksanakan tugas-tugas dengan baik maka mereka juga akan merasa senang dan terdorong semangat mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya sebagai seorang pegawai. Sebaliknya jika persepsi mereka tentang motivasi kurang baik maka mungkin mereka akan merasa bosan bahkan tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 66,4%, pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1 %, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4%. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 76,5% dan variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare 71,1%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gary Dessler, 2012. Human Resources Management, New York. Prentice Hall.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hurlock, 2012. Child Development, Tokyo, Mc Graw Hill Koga Khusa.
- Manullang, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta: Angkasa Persada.