

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Rizaluddin*¹, Muhammad Idris², Haeranah Alwany³

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹zailaruny@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³rana090768@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan diklat secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 34 orang yang terdiri dari 21 orang PNS dan 13 orang PTT. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 19,865 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,92. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan diklat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian uji t diketahui bahwa kepemimpinan, dan motivasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Namun, Diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,695.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and training partially on the performance of the National Unity and Political Agency employees of Polewali Mandar Regency. The population in this study were all employees of the National Unity and Political Agency of Polewali Mandar Regency,

totaling 34 people consisting of 21 civil servants and 13 PTT. The number of samples in this study were 34 respondents. The use of the entire population as a research sample is referred to as saturated sampling. The data collection technique was carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that F-count is 19.865 and F-table is 2.92. So it shows that $F\text{-count} > F\text{-table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$.

These results indicate that leadership, motivation and training simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the National Unity and Politics Agency of Polewali Mandar Regency. From the description of the t test, it is known that leadership and motivation partially each have a positive and significant effect on the performance of the employees of the National and Political Unity Agency of Polewali Mandar Regency. However, the education and training partially have a significant effect on the performance of the employees of the National Unity and Politics Agency of Polewali Mandar Regency. Furthermore, the motivation variable is the most dominant influencer variable with a beta value of 0.695.

Keywords: Leadership, Motivation, Education and Training and Performance.

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik dan buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi karena berperan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia serta kualitas yang dimiliki merupakan hal yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi. Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia.

Lomanjaya (2012) juga turut mengutarakan pendapatnya dan menjelaskan bahwa kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk membuat kinerja pegawai meningkat tentu ada faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, yaitu dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Adanya perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya, serta terjalinnya hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya merupakan kepuasan kerja yang diharapkan.

Salah satu upaya yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Wahyudi (2017) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan dan kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, ada motivasi yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai

memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi atau organisasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik hasil juga yang diberikan kepada organisasi. Karena motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, pemberian motivasi yang tinggi secara berkala membuat individu mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2003) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

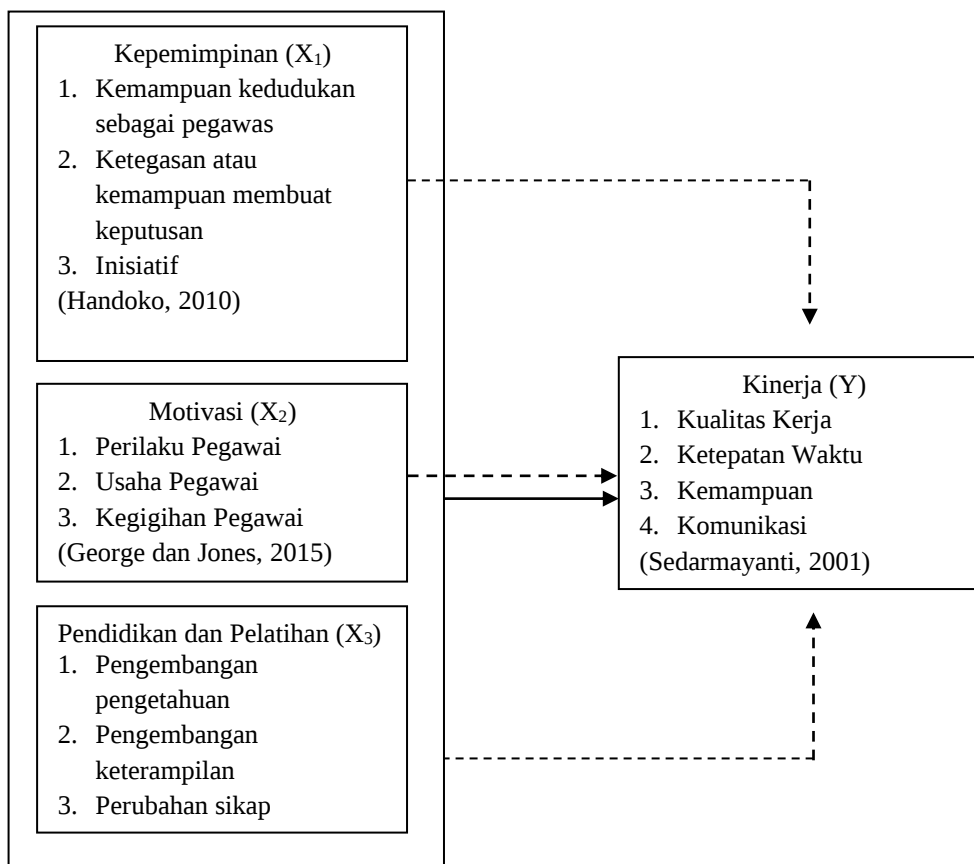
Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi atau organisasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik hasil juga yang diberikan kepada organisasi. Karena motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, pemberian motivasi yang tinggi secara berkala membuat individu mempunyai kinerja yang baik.

Pendidikan dan Latihan atau diklat merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen di suatu organisasi. Diklat menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (pegawai atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan diuraikan pendapat ahli tentang pendidikan dan pelatihan.

Dalam melakukan Penelitian pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar, ada beberapa aspek masalah yang akan kita teliti untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti aspek kepemimpinan, motivasi dan diklat sehingga dapat diketahui penyebab pegawai tidak berkinerja maupun penyebab pegawai yang berkinerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



HIPOTESIS

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kepemimpinan, motivasi dan diklat secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga kepemimpinan, motivasi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga variabel kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2022. Sampel penelitian sebanyak 34 orang yang terdiri dari 21 orang PNS dan 13 orang PTT yang merupakan pegawai dan PTT Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya

secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R^2 . Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini :

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-3,023			
Kepemimpinan (X_1)	0,177	2,407	2,039	0,022
Motivasi (X_2)	0,481	6,017	2,039	0,000
Pendidikan dan Latihan (X_3)	0,098	1,041	2,039	0,306

a. . Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = (-3,023) + 0,177X_1 + 0,481X_2 + 0,098X_3.....(1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -3,023. Artinya jika variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan diklat (X_3) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar -3,023.
- 2) Variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,177. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,177.
- 3) Variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,481. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,481.
- 4) Variabel diklat (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,098. Artinya diklat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai diklat meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,098.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepemimpinan

nilai $t_{hitung} (2,407) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,022 < 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (6,017) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,481. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat

3. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel diklat nilai $t_{hitung} (1,041) < t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,306 > 0,05$. Artinya secara parsial diklat tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

Diklat merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,098. Artinya jika nilai diklat baik maka kinerja pegawai akan meningkat

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Kepemimpinan, Motivasi dan berpengaruh Diklat secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji F – Uji Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,739	3	35,580	19,865	0,000
	Residual	53,732	30	1,791		
	Total	160,471	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Diklat (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 19,865 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $19,865 > f_{tabel}$ sebesar 2,92 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan diklat (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.665	.632	1338	1.679

a. Predictors: (Constant), Diklat (X3), Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2)

b. Devendent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,816 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,80 - 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompetensi Motivasi, Diklat berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien Regresi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,665, hal ini berarti bahwa 66,5% yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Diklat. Sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Diklat (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Pada uji secara parsial yang pertama adalah pada variabel Kepemimpinan dimana dari hasil analisis didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,407 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,039. Artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasahua (2017) dan Marewa, Gani dan Rahman (2019) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara nyata.

Selanjutnya Motivasi Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Motivasi dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar 6,017 > t tabel 2,039. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nurliza, Antonius dan Manurung (2017) dan Tetuko (2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Kemudian Diklat, Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah Diklat berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diklat (X3) adalah diklat bagi pegawai yaitu, menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kemudian meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya

serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.. Keadaan Kepemimpinan yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat Motivasi dalam bekerja. Selain itu, Pegawai pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, pegawai akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Organisasi perlu memperhatikan Diklat para pegawainya.

KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan, dan motivasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Namun, Diklat secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kepemimpinan, motivasi dan diklat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar.

SARAN

1. Pemimpin yang baik adalah pemimpin senantiasa memberikan arahan secara jelas kepada pegawainya tentang apa yang akan dilakukan sehingga mudah dipahami dalam menugaskan tercapainya tujuan organisasi serta mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam organisasinya dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai.
2. Pegawai diharapkan dapat memotivasi dirinya dengan maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian apresiasi kepada pegawai merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan agar semua pegawai dapat terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Diklat yang diberikan kepada pegawai atau yang diikuti oleh pegawai diharapkan dapat sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai di kantor. Hal ini agar pengetahuan atau materi yang didapatkan dalam diklat dapat dilaksanakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki.

TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Orang tua, isteri dan keluarga yang telah memberi dukungan **moril** dan **financial** terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Fattah, Nanang. 2013. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George, Jennifer. Jones, Gareth R. 2015. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harahap, Isnaini. 2019. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Jurnal At-Tawassuth: Vol. IV No. 1 Januari-Juni.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi: Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko. 2005. *E-Government in action*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Istijanto. 2014. Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadir, Abdul. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lomanjaya, J. Laudi, M. Widjaja, D. C. Kartika, E. W. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik ST Vincentius A. Paulo.
- Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. Hubeis, Aida V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marewa, Anshari. Gani, Mursalim Umar. Rahman, Zainuddin. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kantor LPPPTK KPTK Gowa). Center of Economic Student

Journal Vol. 2, No. 2, April. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.

- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya* Vol.2, No.1. Hal: 35-36. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
- Masitahsari, Ummi. 2015. Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar. *E-Jurnal Unhas*.
- Mathis, Robert L. Jackson, H John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliadi, Nasruddin, Muhammad Natsir. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Diklat Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, Vol. 2, No. 2. Makassar: STIE Amkop Makassar.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurliza, Manurung, Antonius. 2017. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi dan Motivasi Intristik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan Ham RI). *Jurnal SWOT*, Vol. VII, No. 3, Hal. 604 – 616, September. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Priyamedha, A.A. Hastya, Supartha, Wayan Gede. 2019. Pengaruh Diklat, Kepemimpinan dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, Hal. 4619 – 4646. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Adi. 2009. Analisis Pengaruh Faktor Makro Ekonomi, Pangsa Pasar dan Karakteristik Bank Terhadap Profitabilitas Bank Syariah (Studi Pada Bank Syariah Periode 2005-2008). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 2 (3). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarata: Kencana Prenanda Media.
- Tetuko, Oda Wahyu. 2019. Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan

Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung). [skripsi]. Yogyakarta:
Universitas Sanata Dharma.

- Wasahua, Olos. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenaketrans RI. *SOsio-E-Kons*, Vol. 9, No. 1, Hal. 86 – 92, April. Jakarta: Universitas Indrapranata PGRI.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian, Populer dan Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.