

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN MAJENE

Maulana

Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

e-Mail : anaalmaulana1967@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi yang sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene yang berjumlah 27 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Berdasarkan tabel statistik maka secara parsial variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Berdasarkan Tabel koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,612 artinya 61,2% Ketiga variabel independen Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Konsep kinerja itu sendiri menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sesuai pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2001: 67) adalah : Faktor Kemampuan (Ability), secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi bawahan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (what) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (how) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya

Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja. Beberapa penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Secara empiris beberapa hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Mamik, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan Mamik (2010) menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Faktor Motivasi (Motivation), motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Hasil penelitian (Yukl, 2010) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
- 4) Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu Ilmu Atau Cara Bagaimana Mengatur Hubungan Dan Peranan Sumber Daya (Tenaga Kerja) Yang Dimiliki Oleh Individu Secara Efisien Dan Efektif Serta Dapat Digunakan Secara Maksimal Sehingga Tercapai Tujuan (*Goal*) Bersama Perusahaan, Karyawan Dan Masyarakat Menjadi Maksimal. Msdm Didasari Pada Suatu Konsep Bahwa Setiap Karyawan Adalah Manusia, Bukan Mesin Dan Bukan Semata Menjadi Sumber Daya Bisnis. Kajian Msdm Menggabungkan Beberapa Bidang Ilmu Seperti Psikologi, Sosiologi,

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
4. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder serta menggunakan pendekatan penelitian yang relevan, karena hal itu merupakan syarat terpenting dalam membahas dan memecahkan masalah penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat deduktif yaitu proses penelitian dimulai dengan permasalahan yang dihadapi peneliti.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrumen disusun berdasarkan teori yang relevan, kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Akhirnya menanyakan kepada calon responden dan diujicobakan. Suatu instrumen baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai $> 0,3$ pada $\alpha=0,05$ (Sugiyono, 2008:127).

b. Uji Realibilitas

Menurut Sunyoto (2010:83) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a) *Repeated measure* atau pengukuran ulang. Dalam waktu yang berbeda, seseorang responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan handal jika jawabannya sama.
- b) *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *Statistical program for Society Science* (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2010:108) cara normal *probability plot* lebih handal daripada cara grafik histogram, karena cara ini membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

Menurut Priyatno (2009:102) kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2009:103) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2009:59) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Dampak yang diakibatkan dengan adanya multikolinearitas antara lain yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai *standard error* untuk masing-masing koefisien menjadi tinggi, sehingga *t* hitung menjadi rendah.

- b. *Standard error of estimate* akan semakin tinggi dengan bertambahnya variabel independen.
 - c. Pengaruh masing-masing variabel independen sulit dideteksi.
- Menurut Priyatno (2009:60) Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Model

Uji model data dalam penelitian ini menggunakan :

a. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

β = Koefisien regresi

e = Error

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase goodness of fit dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2006)

c. Uji (Uji F)

Uji simultan (uji F) yaitu untuk mengidentifikasi Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene secara simultan dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene secara parsial dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Keabsahan Data

Dalam suatu penelitian kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of realibility*).

a. Hasil Uji Validitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dapat dilihat pada

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [[Sig (2-Tailed]	Keterangan
X1.1 Dengan Total	0,834	0,000	Valid
X1.2 Dengan Total	0,741	0,000	Valid
X2.1 Dengan Total	0,862	0,000	Valid
X2.2 Dengan Total	0,830	0,000	Valid
X3.1 Dengan Total	0,947	0,000	Valid
X3.2 Dengan Total	0,918	0,000	Valid
Y1.1 Dengan Total	0,858	0,000	Valid
Y1.2 Dengan Total	0,858	0,000	Valid
Y1.3 Dengan Total	0,858	0,000	Valid
Y1.4 Dengan Total	0,878	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai $> 0,3$ dan nilai probabilitas korelasi [sig (2-tailed $<$ dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05].

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)
1	X1	$> 0,60$	0,690	2
2	X2	$> 0,60$	0,603	2
3	X3	$> 0,60$	0,841	2
4	Y	$> 0,60$	0,866	4

Sumber : Hasil Olah Data,

Berdasarkan Tabel diatas pada pengujian reliabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 27 responden, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), Variabel Disiplin (X3) dan variabel Kinerja (Y) $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), Variabel Disiplin dan variabel Kinerja (Y) bersifat Reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independent. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

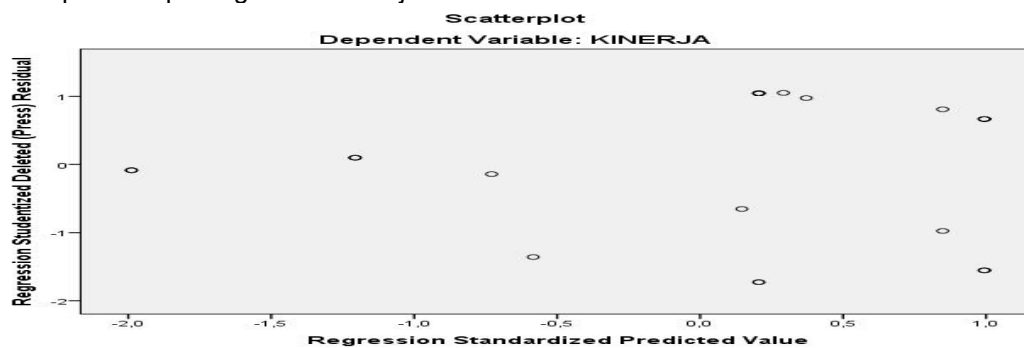
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,465	2,149	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,469	2,130	Tidak ada Multikolinearitas
Disiplin (X3)	0,899	1,112	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scatterplot dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk Gambar dibawah ini



Berdasarkan Gambar Scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji *Durbin-Watson*. Hasil uji *Durbin-Watson* dapat dilihat pada output regresi dan disajikan pada Tabel

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,669

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai *Durbin-Watson test* = 1,669 berada di antara -2 dan +2, dengan demikian dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada persamaan regresi penelitian ini.

d. Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,250 > dari 0,05, maka data tersebut terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atas Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Ketiga variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 21.0. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel

Tabel 5 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,084	1,742		2,919	,005
KEPEMIMPINAN	,413	,035	,714	11,751	,000
MOTIVASI	,102	,044	,114	2,292	,026
DISIPLIN	,937	,054	1,615	17,439	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data,

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dengan memperhatikan model regresi pada Tabel diatas maka didapat persamaan tentang Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene sebagai berikut :

$$Y = 5,084 + 0,714X_1 + 0,114X_2 + 1,615X_3$$

Model persamaan regresi sebelumnya dapat diartikan bahwa :

- Jika Kepemimpinan nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Kepemimpinan mengalami pertambahan sebesar 1 skor, maka akan menurunkan Kinerja sebesar 0,714 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan.

Hasil uji signifikansi pada Tabel ini menunjukkan nilai t_{hitung} 11,751 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_1) diterima, yang artinya

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.\

- b. Jika Motivasi nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Motivasi mengalami pertambahan sebesar 1 skor, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,114 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan.

Hasil uji signifikansi pada Tabel ini menunjukkan nilai t_{hitung} 2,292 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,026 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_2) diterima, yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

- c. Jika Disiplin nilainya adalah 0, maka Kinerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 5,084. Namun jika Disiplin mengalami pertambahan sebesar 1 skor, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,615 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan.

Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai t_{hitung} 17,439 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_3) diterima, yang artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

b. Pengujian Signifikan Bersama (Uji F)

Uji bersama atas Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Ketiga variabel bebas tersebut secara bersama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 21.0. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel

**Tabel 6 Hasil Regresi Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686,888	3	228,005	177,233	,000 ^b
	Residual	72,116	23	1,288		
	Total	759,000	26			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan Tabel hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 177,233 lebih besar dari nilai F_{table} 2,960 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang kecil dari 0,05, maka dengan demikian Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Sehingga hipotesis (H_4) diterima, yang artinya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (*R Square*) dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,572	1,112

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,612 artinya 61,2% Ketiga variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, artinya hipotesis H1 diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2011) dan Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh Tampubolon (2007:3) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Demikian juga Thoha (2007:23) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, artinya hipotesis H2 diterima. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dan Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Veithzal Rivai yang menyatakan bahwa motivasi merupakan adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan (Veithzal, 2010:837).

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3), menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, artinya hipotesis H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh teori Setiawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam

organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.
Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis keempat (H_4), menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, artinya hipotesis H_4 diterima. Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

PENUTUP

Kesimpulan

Dari rumusan masalah, Hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 11,751 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_1) diterima, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.
2. Hasil uji signifikansi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,292 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,026 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_2) diterima, yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.
3. Hasil uji signifikansi Disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 17,439 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_3) diterima, yang artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.
4. Hasil uji signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin menunjukkan nilai F_{hitung} 177,233 lebih besar dari nilai F_{table} 2,960 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H_4) diterima, yang artinya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene sebagai berikut:

1. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene
Diharapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para pegawai dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik. Sebagai contoh pemimpin yang memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi; selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan; menginformasikan aturan-aturan yang ada terus menerus agar masalah yang terkait dengan disiplin kerja pun dapat dihindari. Semua itu bertujuan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya

pada instansi lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada ; Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedelapan. PT Remaja Rosdakarya; Bandung
- , 2010. *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Kelima. Refika Aditama ; Jakarta
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo ; Jakarta
- Arikunto, Suhastimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineke Cipta, Jakarta
- Bejo Siswanto Sastrohadiwirjo. *Manajemen Tenaga kerja*. Bandung. Sinar Bandung. 2000
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index ; Jakarta
- Dubrin, 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media ; Jakarta\
- Friska, 2004. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. 2003. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid 2. Binarupa Aksara ; Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi ; Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media ; Jakarta
- Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada ; Jakarta
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat ; Jakarta
- Laswiyati, 2005. *Jurnal Pendidikan*. Dalam <http://ml.scribd.com/doc/jurnal-pendidikan>
- Liliweri, Alo,. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Mamik, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ekonomi. Tahun XX, No. 1 April 2010
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP UNDIP
- Mathis dan Jackson, 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, Salemba Empat ; Jakarta
- Muhammad Dzulkifli (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parwono, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.

- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Edisi ke-1 Cetakan ke-1. Penerbit Gaya Mandiri. IKAPI. Yogyakarta.
- _____. 2010. *Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Media Kom. Yogyakarta
- Robbins, 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga ; Jakarta.
- , Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan)*. PT INDEKS ; Jakarta
- Sangadji, Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktisdalam Penelitian*. ANDI. Yogyakarta
- Siagian, Sondang. 2004. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung ; Jakarta
- Siswanto, B. Sastrohadiwiry. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Siagian, Sodang P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, PT. PBFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-5. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*. Edisike-1 Cetakan ke-1. GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan ke-2. CAPS. Yogyakarta
- Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Indeks. Jakarta
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada Universitas; Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Stonner, James, A.F. 1996. *Manajemen*. Edisi II. Prenhalindo ; Jakarta
- Tampubolon, Biatna Dulbert. " *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001*", Jurnal Standarisasi Vol. 9 No 3, 2007.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara ; Jakarta
- 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Jo. UU No. 43 Tahun 1999
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

