

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Rusli¹, Maryadi², Saripuddin³, Abdul Rahman Jannang*⁴

¹Kantor Kecamatan Arungkeke

^{2,3} STIE Nobel Indonesia

⁴Universitas Khairun

*Email: rahmanjannang@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 12 September 2021

Direvisi: 10 Oktober 2021

Dipublikasikan: Oktober 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5587546

Abstract:

This study aims to analyze 1) partially the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at the Arungkeke District Office, Jeneponto Regency. 2) The simultaneous influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on the Performance of Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency. 3) The most dominant variable has an effect on the performance of Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency. This research was conducted on employees of the Arungkeke District Office, Jeneponto Regency. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, as many as 32 employees of the Arungkeke District Office, Jeneponto Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially Leadership Style, Motivation and Work Discipline had a positive and significant effect on the Performance of Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency. This means that Leadership Style, Motivation and Work Discipline are able to improve the Performance of Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency. Simultaneously Leadership Style, Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on the Performance of Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency. Partially, it shows that the leadership style variable has a dominant effect on the performance of the Arungkeke District Office Employees, Jeneponto Regency.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hafid (2018) bahwa tanpa kepemimpinan, aktivitas dalam suatu

organisasi tidak akan teratur. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pola perilaku seorang bawahan akan banyak diwarnai oleh

perilaku atasannya sebagai pemimpin karena mereka selalu berinteraksi. Pemimpin bukan hanya aktor penentu arah yang penting bagi organisasi, namun perilaku pemimpin dalam berinteraksi dan membangun jaringan di dalam dan di luar organisasi akan menetapkan nuansa dan membentuk identitas organisasi mereka (Chen & Miller, 2011). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawainya untuk mendorong bekerja dan mencapai tujuan-tujuan strategis organisasi.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991, dalam Wibowo, 2013) adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu; (2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dari hal yang dilakukan tersebut. Sedangkan tindakan atau tingkah laku orang pada hakekatnya mempunyai latar belakang tertentu, dengan kata lain mereka bertindak karena ada dorongan dalam dirinya dan dorongan yang menyebabkan orang bertindak inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi disini dapat timbul dari sumber-sumber diluar perseorangan atau dapat juga berasal dari dalam diri pribadi, dan dapat juga berasal dari faktor yang mendorong orang

bertindak dengan cara tertentu.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak,

mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Robbins dan Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuanyangdirencanakan.

Organisasi kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap segala kegiatan yang ada di suatu organisasi, termasuk bawahnya. Segala sesuatu yang timbul daribawahnya bisa berupa semangat dalam menjalani suatu tugas tertentu.semangat akan membangkitkan motivasi yang lebih baik pula pada individu. Individu yang sudah merasa bersemangat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi sehingga hal ini tentu membawa keuntungan bagi organisasi itu. Semangat kerja pegawai mempengaruhi Produktifitas kerjanya. Semangat kerja yang rendah bisa menjadi resiko bahkan menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang rendah tadi bias meningkat dengan bantuan pemimpin baik itu pujian, intensive atau berbagai hal lainnya. Menurut Umam (2010:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*. Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni: a) Teori kelebihan,teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadipemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya. b) Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baikpula. c) Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkanwarisan. d) Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma

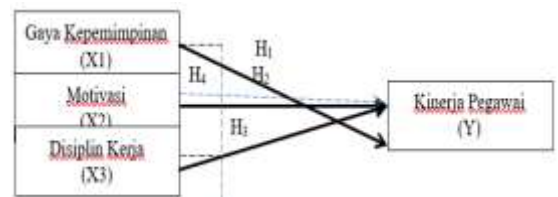
atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar. e) Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang di milikinya. f) Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri Pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Pentingnya peranan motivasi dalam berwirausaha perlu dipahami oleh pengusaha agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada pegawai atau anggotanya. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan factor dari dalam maupun luar. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi: a) KematanganPribadi; b) TingkatPendidikan; c) Keinginan dan HarapanPribadi; d) Kebutuhan; e) Kelelahan/kebosanan; f) Kepuasan

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.



Gambar 1. Kerangka konsep

Berdasarkan pada kerangka konsep penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto
3. Disiplin kerja dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Indikator Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan, 2) Kemampuan Memotivasi, 3) Kemampuan Komunikasi, 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
2. Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran kantor yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator motivasi: 1) Tanggung jawab, 2) Pencapaian,

3) Pengakuan.

3. Disiplin Kerja ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku di kantor. disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Ketepatan waktu datang ketempat kerja, Ketepatan jam pulang kerumah, dan Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Kinerja Pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Indikator kinerja adalah 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan yaitu bulan April - Mei 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto sebanyak 30 orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 pegawai. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala

Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data lapangan sudah tepat dilakukan.

Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan

dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya. Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

UJI ASUMSI KLASIK STATISTIK

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang

digunakan meliputi: 1) Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat kolerasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2008). Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variable independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasidi atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas. 2) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. 3) Uji Autokorelasi Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2008). 4) Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2008). Data penelitian yang baik adalah yang berdistribusi normal. 5) Uji Linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau lebih baik menggunakan model yang lain. Model dapat berupa linier, kuadratik, atau kubik (Bawono, 2008).

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan

peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut: 1) Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada Pegawai Kantor kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan. 2) Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kineja pegawai. Dalam analisis inidigunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan Imenggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian gresilinier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan, motivasi dan disiplin, terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui : kepemimpinan, motivasi dan disiplin, terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X_1). Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha \text{ } 0.05$). Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,161	0,225	0,824
Gaya Kepemimpinan(X_1),	0,470	4,667	0,000
Motivasi (X_2)	0,329	2,816	0,009
Disiplin(X_3)	0,196	1.860	0,073

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi: $\hat{y} = 0,161 + 0,470X_1 + 0,329X_2 + 0,196X_3$ Persamaan di atas menunjukkan bahwa: 1) Konstanta sebesar 0,161 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin, maka tingkat kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto adalah sebesar 0,161 satuan. 2) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,470, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Gaya Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,470 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,470 satuan Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap. 3) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar 0,329. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,329 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,329 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap. 4) Koefisien regresi variabel Disiplin (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,196, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Disiplin akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,196 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,196 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ dan membandingkan nilai t hitung dengan t table, jika t hitung $>$ t tabel maka memiliki pengaruh. Hasil penelitian mendapatkan t hitung $4,667 >$ t table $2,036$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto,

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Motivasi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar $0,009 > 0,05$ dan membandingkan nilai t hitung dengan t table, jika t hitung $>$ t tabel maka memiliki pengaruh. Hasil penelitian mendapatkan t hitung $2,816 >$ t table $2,036$.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar $0,073 < 0,005$ dan membandingkan nilai t hitung dengan t table, jika t hitung $>$ t tabel maka memiliki pengaruh. Hasil penelitian mendapatkan t hitung $1,860 >$ t table $2,036$, ini menunjukkan bahwa Disiplin secara nyata tidak memberikan pengaruh terhadap

kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Gaya kepemimpinan $0,494$, kemudian motivasi sebesar $0,318$, dan terendah adalah variabel disiplin sebesar $0,197$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. 2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham Maslow. 1943. *Motivasi berdasarkan Hirarkinya*
- A Gray, Douglas. 1996. *“Anda Siap Sebagai Wiraswasta”*. Cetakan Pertama. Jakarta : Arcan
- Alderfer, Clayton P.,(2004). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance, volume 4, issue 2, pp. 142–175, May 1969.*
- Asmiarsih. 2006. *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Produksi Pabrik Keramik”*. Jakarta. Jurnal Psyche,1(2).
- Bass B.M.,& Avolio B.J.,Berson Y.,Jung.D.I, (2003) *Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology, 88(2) 207- 218
- Cormick dan Tiffin. 1980. *Kuantitas dan Waktu*
- Cokroaminoto.2007. *kelebihan eksperimentancy theory*
- Djatmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2010 *Kinerja, Aspek Kualitas, Kuantitas, Waktu Kerja dan Kerja sama*
- Edwin Locke dalam Winardi. 2008. *Goal Setting Theory*
- Griffin, R.W. (2003). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Gusti, Media, Messa. *“Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKNI Purworejo Pasca Sertifikasi”*,2012.
- Hakim, Lukmanul. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Palembang”*. Volume III. No. 3, 2011.
- Hasibuan. 2001 *Istilah motivasi*
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi”*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. 2004. *Teori Valance yang Nilai Positif dan Negatif Helmi 2003. Standar Sumberdaya Manusia yang berkualitas*
- Hariandja, 2013, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Handoko, 2013, *“Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas”*, BPFE Yogyakarta.
- Hezberg. 1966. *Teori motivasi dua factor*
- Kadarisman, M. 2012. *“Manajemen kompensasi”*. Jakarta: Rajawali pers
- Kartono, 2008 : *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- David Keith. 1985. *“Human Behavior at Work: Organizational Behavior and Human Decision Process”* . 54(1): 57-80.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. (2002). *Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization*. *Journal of Market-Focused Management*. Vol. 5, pp. 149-163.

- Mangkunegara dan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- McClelland. *Motivasi Berdasarkan Prestasi*
- McGregor. *teori X dan teori Y*
- Minner. 1990. *Kinerja berfungsi dan Berperilaku sesuai dengan Tugas*
- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*
- Mulyono. "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1, No.1, 2012.
- Murray, Adela, Islam, Mazharul, Sarros, James and Andrew. "The Impact of Leadership on Workgroup Climate and Performance in a Non-Profit Organization", *Development Journal*, Vol.33, No.6, 2012.
- Prawaty, Adi, Dipta dan Raharjo, Toto, Susilo. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi". *Diponegoro Journal of Management*. Volume 1, No. 1, 2012.
- Prawirasentono. 1999. *Kinerja Hasil Kerja*
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. "Perilaku Organisasi" Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, F., & Susanto. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian. 2012. *Keadilan Sebagai Pembanding*
- Singodimedjo, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Disiplin Kerja Jakarta Kencana Sofat, Surbhi. "Effect of Motivation on Employee Performance and Organizational Productivity". *Journal of Applied Management & Computer Science*, Vol.1, 2012.
- Terry. (1960). *Sumber daya manusia*. Jakarta : Rineka cipta.
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Victor H. V Romm. 2008. *Work And Motivation* dalam bukunya halaman 104 Wadidjosomidjo. 1992. *Faktor Ekstern dan Intern* dalam bukunya halaman 92 Wursanto, Drs. Ig, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass., 1993, "Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation", *Leadership Quarterly*