

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

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**A S T U T I  
2017.MM.2.0869**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

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

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**A S T U T I  
2017.MM.2.0869**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

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

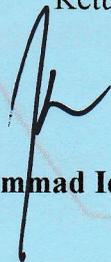
Oleh :

**A S T U T I**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 16 Januari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

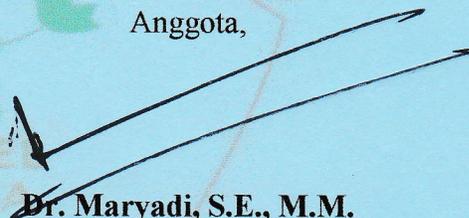
Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,



**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.**

Anggota,



**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



**Dr. Maryadi, S.E., M.M**

Ketua Prodi Magister Manajemen,



**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

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

Nama Mahasiswa : Astuti  
NIM : 2017MM20869  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.A.P

Tanggal Ujian : 16 Januari 2020  
SK Penguji Nomor : 261/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Penulis,



ASTUTI

NIM: 2017MM20869

## KATA PENGANTAR

*Bismillaahi Rahmaanir Rahiim.*

Syukur Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, dan tak lupa pula salam serta sholawat selalu penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam Penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si dan Bapak Dr. Maryadi, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing serta Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

dan Ibu Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.A.P selaku Tim Penguji yang telah memberi arahan, bimbingan, bantuan pemikiran dan banyak meluangkan waktu hingga terselesainya tesis ini.

6. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staf Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis ini terwujud dana atas bantuannya selama ini.
7. Kedua Orang Tua dan Mertua, Suamiku tercinta dan Anak-anakku tersayang atas dukungan moril dan supportnya selama ini.
8. Bapak Walikota dan Wakil Walikota Parepare, serta Sekretaris Daerah dan Camat Bacukiki Barat yang telah banyak membantu baik materil maupun moril serta memberi izin dalam mengikuti Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
9. Bapak/Ibu Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Barat yang bersedia dijadikan responden penelitian.
10. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, Januari 2020

Penulis,

**A s t u t i**

## ABSTRAK

**Astuti. 2020.** Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis (1) pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare (2) variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi yang digunakan meliputi seluruh pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare yang berjumlah 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan semua elemen populasi untuk sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare (2) motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai



## **ABSTRACT**

*Astuti. 2020. The Effect of Sub-district Leadership, Discipline, and Work Motivation toward the Employee Performance of West Bacukiki District in Parepare, supervised by Muhammad Idris and Maryadi.*

*This research aims to examine and analyze (1) the effect of sub-district leadership, discipline, and work motivation toward employee performance in West Bacukiki District of Parepare (2) the most dominant variable affects employee performance.*

*This research is a quantitative with a survey research design. The population used all employees of the West Bacukiki District in Parepare with 42 people. Determination of the sample is done using the saturated sample technique, which uses all elements of the population for the sample. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis.*

*The results show that (1) sub-district leadership, discipline, and work motivation has a positive and significant effect partially and simultaneously toward the employee performance of West Baccuki Sub-district employees (2) work motivation is the most dominant variable affects the employee performance of West Baccuki Sub-district in Parepare.*

**Keywords:** *leadership, discipline, work motivation, and employee performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN IDENTITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Kepemimpinan .....	11
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan .....	11
2.2.2. Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.3. Aspek-Aspek Kepemimpinan .....	15
2.2.4. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan .....	15
2.2.5. Indikator Kepemimpinan .....	17
2.3. Kedisiplinan .....	19
2.3.1. Pengertian Kedisiplinan .....	19
2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	22
2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja .....	24
2.3.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi ...	25
2.3.3. Indikator Kedisiplinan .....	27
2.4. Motivasi Kerja .....	30
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	30
2.4.2. Proses Timbulnya Motivasi Kerja .....	31
2.4.3. Teknik Memotivasi Pegawai.....	32
2.4.4. Tujuan Motivasi Kerja .....	35
2.4.5. Indikator Motivasi Kerja.....	35

2.5. Kinerja Pegawai .....	36
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	36
2.5.2. Membangun Kinerja Pegawai .....	37
2.5.3. Dimensi Kinerja Pegawai.....	38
2.5.4. Metode Pengukuran Kinerja Pegawai .....	39
2.5.5. Indikator Kinerja Pegawai .....	42
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	45
3.2. Hipotesis Penelitian.....	46
3.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	47
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Rancangan Penelitian .....	49
4.2. Populasi dan Sampel .....	49
4.3. Prosedur Pengumpulan Data.....	49
4.4. Teknik Analisis Data .....	50
4.4.1. Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.4.2. Uji Asumsi Klasik .....	51
4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
4.4.4. Uji Hipotesis.....	52
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
5.2. Hasil Penelitian .....	58
5.2.1. Karakteristik Responden .....	58
5.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	59
5.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden .....	60
5.2.4. Uji Instrumen Penelitian .....	65
5.2.5. Uji Asumsi Klasik .....	66
5.2.6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
5.2.7. Uji Parsial (Uji T) .....	71
5.2.8. Uji Simultan (Uji F).....	73
5.2.9. Koefisien Determinasi .....	74
5.3. Pembahasan .....	75
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan .....	81
6.2. Saran.....	81

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	
Gambar 2.1.	Dimensi Kinerja Pegawai .....	39
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 5.1.	Histogram .....	67
Gambar 5.2.	P-P Plot .....	67
Gambar 5.3.	Hasil Pengujian Heterokedastisitas .....	69

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Halaman</b>	
Tabel 2.1.	Jenis-jenis Motivasi.....		32
Tabel 3.1.	Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....		47
Tabel 4.1.	Interpretasi Nilai <i>R Square</i> (R <sup>2</sup> ).....		55
Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....		58
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....		58
Tabel 5.3.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....		59
Tabel 5.4.	Deskriptif Statistik.....		60
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden untuk Variabel Kepemimpinan Camat ...		61
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden Untuk Variabel kedisiplinan.....		62
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja.....		63
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....		64
Tabel 5.9.	Hasil Uji Validitas.....		65
Tabel 5.10.	Hasil Uji Reliabilitas.....		66
Tabel 5.11.	Hasil Uji Multikolinieritas.....		68
Tabel 5.12.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....		70
Tabel 5.13.	Hasil Uji Parsial (Uji T).....		72
Tabel 5.14.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....		74
Tabel 5.15.	Hasil Koefisien Determinasi.....		75

## DAFTAR TABEL

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

*1. Tabulasi Data Penelitian*

*2. Analisa Deskriptif*

*3. Uji Validitas*

*4. Uji Reliabilitas*

*5. Uji Asumsi Klasik*

*6. Uji Regresi Berganda*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi memiliki berbagai sumber daya dengan fungsi dan peran masing-masing dalam mendukung kegiatan-kegiatan operasionalnya. Sumber daya tersebut meliputi modal/kapital, teknologi sebagai faktor pendukung operasional, dan manusia. Di antara sumber daya tersebut, manusia ialah aspek yang sangat fundamental, dikatakan aspek fundamental karena manusia yang berfungsi mengendalikan perputaran roda kehidupan suatu organisasi. Dalam menggapai tujuannya, organisasi wajib mempekerjakan sumber daya manusia/pegawai yang memiliki keahlian yang baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia/pegawai dalam suatu organisasi wajib dikelola serta dikoordinir dengan baik agar dapat menunjang pencapaian rencana-rencana strategis organisasi.

Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi memainkan peran penting dalam mencapai visi, misi, serta tujuan-tujuan yang ditargetkan. Kedudukan tersebut bergantung seberapa baik keahlian/kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia/pegawai tersebut. Kompetensi sumber daya manusia/pegawai ialah suatu kemampuan individual yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Semakin baik kompetensi pegawai yang dimiliki suatu organisasi maka akan semakin terprediksi pula pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kompetensi pegawai harus berdasarkan atas job description atau beban kerja yang diembannya. Manajemen organisasi

yang baik akan mampu menempatkan sumber daya manusia/pegawai yang tepat pada tugas/posisi/jabatan yang tepat pula, hal tersebut mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai yang dimana organisasi atau manajemen mampu menempatkannya secara benar. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, seharusnya berbanding lurus dengan hasil kerjanya karena kompetensi menyangkut kemampuan seseorang dalam mengerjakan beban kerja secara benar. Namun kualitas kompetensi dari pegawai harus selalu diperhatikan oleh pimpinan, banyak pegawai yang memiliki kompetensi yang baik namun tidak disiplin dalam bekerja dan hal tersebut berdampak buruk pada kinerja organisasi.

Dalam mencapai kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien diperlukan pengendalian secara internal dari pimpinan yang menjamin semua tugas sumber daya manusia berjalan secara benar. Kinerja tersebut tergantung baik tidaknya kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Kinerja sumber daya manusia menyangkut pencapaian seorang pegawai atas pekerjaan atau beban kerja yang mampu dia selesaikan dalam waktu atau periode tertentu. Hal tersebut menyangkut kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inovasi, kreativitas dalam bekerja, kemandirian, kerjasama tim, serta inisiatif pegawai tersebut.

Pimpinan dalam organisasi memiliki tanggung jawab dalam memaksimalkan sumber-sumber daya yang dimilikinya, khususnya pegawai. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil yang berkelanjutan dituntut dapat menjaga kinerja pegawainya, hal ini penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam tipe dalam kepemimpinan, ada tipe

kepemimpinan demokratis, otoriter, situasional, dan kharismatik. Namun yang terpenting dalam suatu organisasi adalah bagaimana kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsinya sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal.

Selain daripada kepemimpinan, kedisiplinan dari pegawai merupakan suatu aspek yang harus selalu diperhatikan. Kedisiplinan menyangkut tanggung jawab etis seorang pegawai dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai juga dipandang sebagai kesanggupan seorang pegawai untuk taat terhadap kewajiban dan menghindari hal-hal yang menjadi larangan dalam organisasi. Kedisiplinan dari pegawai merupakan aspek penting yang perlu dijaga, maka dari itu setiap organisasi baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta selalu menerapkan standar operasional prosedur, yang dimana memiliki fungsi menjelaskan secara detail tentang kegiatan tugas dan pekerjaan yang dilakukan berulang.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, kepemimpinan dan kedisiplinan tidaklah cukup, terdapat faktor lain yang dapat mendorong agar kinerja pegawai dapat konsisten, faktor tersebut adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi menyangkut sikap serta nilai-nilai yang mendorong seorang pegawai bekerja lebih baik guna mencapai target target kerja yang dibebankan kepadanya. Sikap serta nilai-nilai yang diimplementasikan seorang pegawai merupakan *invisible values* yang dimana memberikan dorongan untuk seorang pegawai bekerja lebih maksimal guna mencapai tujuan. Faktor motivasi kerja pegawai harus selalu ditumbuhkan baik melalui internal pribadi pegawai ataupun melalui dorongan eksternal seperti dari pimpinan dan rekan kerja. Dari faktor internal pegawai,

pegawai harus dapat lebih menyadari pentingnya tanggung jawab kerja dan beban moral mengenai pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal pegawai, dapat didukung melalui partisipasi rekan kerja dan pimpinan dalam hal memberikan arahan mengenai tugas-tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Keberhasilan dalam pencapaian tugas terhadap pegawai akan bisa mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Bukan hal mudah untuk mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan jelas dan spesifik. Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan kerja yang diharapkan maka penting bagi para pimpinan memaksimalkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Dalam hal pencapaian tujuan organisasi akan banyak variabel yang dapat menjadi sumber masalah, tidak terbatas pada alat-alat kerja, modal, serta lingkungan kerja, melainkan dapat berasal dari pegawai. Berdasarkan hal tersebut, pentingnya peran pimpinan dalam mengarahkan serta mengontrol pegawai mengingat pegawai-pegawai memiliki kepribadian dan kompetensi yang berbeda-beda. Selain itu kedisiplinan kerja serta motivasi kerja yang konsisten harus terus digodok agar mampu menghasilkan hasil kerja maksimal.

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika kemampuan dan motivasi kerjanya dapat dioptimalkan. Dalam hal ini,

kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai, tanpa kemampuan yang memadai akan sangat sulit mencapai kinerja yang ditargetkan.

Sinambela (2016) menambahkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal juga ditentukan dari tingkat kepuasan kerja dari para pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya, seperti hasil yang dicapai dengan motivasi kerja. Jadi dapat dijelaskan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek penting yang harus selalu diperhatikan guna mencapai kinerja yang optimal dari pegawai.

Di setiap organisasi, kinerja pegawai harus selalu terarah guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut juga berlaku pada organisasi Kecamatan. Kecamatan berperan serta dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. Dengan begitu besarnya tanggung jawab yang ada dalam organisasi Kecamatan, maka penting bagi seorang Camat untuk memaksimalkan kinerja pegawai-pegawai dalam Kecamatan. Seperti halnya yang terjadi pada Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare, kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat masih terbilang kurang. Hal tersebut dikarenakan, masih banyaknya pegawai yang mangkir pada jam kerja. Kemangkiran jam kerja tersebut merupakan bentuk ketidakdisiplinan pegawai Kecamatan Baccuki. Sebagai daerah Kecamatan yang terdiri dari enam kelurahan, kinerja pegawai harus selalu

ditingkatkan karena fungsi Kecamatan tidak hanya berfokus pada administrasi Pemerintahan semata, namun juga pada pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Baccuki.

Mengingat pentingnya penerapan kepemimpinan yang benar, pendisiplinan pegawai, serta motivasi kerja yang tinggi penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare?
2. Apakah kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat di Kota Parepare?
3. Variabel manakah di antara kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk :

##### **1. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Kepala Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebagai bahan masukan dalam penyusunan program-program kerja di lingkungan Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.
- 2) Bagi Pegawai adalah memberikan masukan mengenai tingkat motivasi dan disiplin yang terjadi sehingga memberikan upaya peningkatan kesadaran bahwa kedisiplinan dan motivasi merupakan unsur sangat penting dalam organisasi.
- 3) Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **2. Manfaat Teoretis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk mahasiswa dan peneliti selanjutnya mengenai kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dikemukakan dalam penelitian ini sebagai dasar pijakan empiris. Penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian yang mengkaji dan menganalisis variabel penelitian yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Christian, Kindangen, dan Tumiwa (2015) melakukan penelitian yang berjudul "*Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance in PT.Dayana Cipta*". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dan disiplin kerja mempengaruhi disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Salutundok dan Soegoto (2015) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effects Of Leadership, Motivation, Working Conditions And Discipline Toward Employee Performance In DPRD Secretariat Office Sorong City*". Hasil penelitian menemukan bahwa, Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang memiliki pengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Sorong sebaiknya memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah.

3. Dapu (2015) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance at PT Trakindo Utama Manado*". Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan Motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan Kinerja karyawan.
4. Hersona dan Sidharta (2017) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline on Employees' Performance*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja, adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam teori organisasi, pemimpin adalah orang yang menggambarkan kehendak dari suatu kelompok, bahkan dapat berfungsi sebagai lambang dari kondisi suatu kelompok atau organisasi. Dalam perspektif yang lebih sempit konsep kepemimpinan dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat krusial. Dalam konteks ini, tipe, model dan jenis kepemimpinan akan sangat menentukan apakah sebuah organisasi penyedia layanan publik akan bisa memberikan pelayanan yang ideal atau tidak. Organisasi publik ada dan dibentuk, untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, tidak peduli apakah bentuknya organisasi bisnis atau organisasi nir-laba, organisasi pemerintah atau organisasi swasta. Semua itu bisa dikatakan berhasil dalam menjalankan fungsinya dengan baik ketika ia bisa melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhan mereka, tanpa ada hambatan atau sekat yang menyulitkan publik untuk mengakses pelayanan yang disediakan, cepat, tanggap dan tepat dalam memberikan pelayanan, serta mampu memecahkan fenomena yang muncul akibat adanya perubahan sosial yang sangat cepat atau karena faktor-faktor eksternal lainnya (Nashuddin, 2016: 24).

Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Purnomo dan Saragih, 2016: 5), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (Purnomo dan Saragih, 2016: 6), menyatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk meraih prestasi dari suatu visi/sasaran. Pengertian tersebut berarti kepemimpinan merupakan suatu kegiatan memengaruhi orang lain agar orang tersebut ingin bekerjasama demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Robert P. Vecchio (Purnomo dan Saragih, 2016: 7), menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses seseorang untuk mencoba sampai kepada anggota organisasi dalam melakukan sesuatu yang orang menginginkannya. Sampai kepada anggota berarti memberikan arahan atau pengaruh dalam hal pencapaian tujuan yang dikehendakinya.

Sokarso dan Putong (2015: 8) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor organisasi, atau sebagai salah satu fungsi dari manajemen. Dengan demikian kepemimpinan merupakan isu sentral dan strategis. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan visi dan misi untuk masa depan organisasi, pemimpin menata dan mengelola pembaruan atau reformasi serta perubahan.

Watkin (Yunus dan Nawawi, 2013: 136) mengemukakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan dalam pemikiran, perilaku, karakteristik pribadi, atau kelompok. Pandangan tersebut memberi gambaran bahwa kepemimpinan merupakan paduan dari tiga kategori pemikiran secara komprehensif karena dalam definisi kepemimpinan tersebut mencakup perilaku, karakteristik pribadi, dan

tanggung jawab seseorang dalam suatu kelompok. Dengan kata lain, kepemimpinan hanya akan berfungsi apabila ia ada dan beraktifitas dalam suatu kelompok.

Berdasarkan penjelasan etimologis dari para ahli mengenai kepemimpinan, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan atau penggunaan kuasa dalam memengaruhi orang lain/kelompok agar mau mengikuti arahan/perintah guna mencapai tujuan.

### **2.2.2 Gaya Kepemimpinan**

Nawawi (Yunus dan Nawawi, 2013: 141) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para bawahannya. Dengan demikian efektifitas kepemimpinan seseorang tergantung kepada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam berbagai situasi.. Terutama situasi dan kondisi dari pihak yang dipimpin, yang dipadukan dengan iklim organisasi yang bersangkutan.

Yunus dan Nawawi (2013: 141) menjelaskan bahwa menurut teori situasional, konsistensi seorang pemimpin dalam menggunakan kepemimpinan memiliki beberapa kecenderungan, antara lain berpandangan bahwa seseorang akan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu dalam situasi dan kondisi apa pun, tentu dengan risiko-risiko tersendiri yang akan ia hadapi. Pendapat lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang belum tentu konsisten menggunakan gaya tertentu, melainkan akan berusaha untuk merubahnya sesuai dengan tuntutan situasi, dengan kata lain bahwa:

- a. Seorang pemimpin yang paling otokratik pun suatu saat akan berusaha mengubah gaya kepemimpinannya yang otokratik itu dengan gaya lain. Misalnya berubah dengan menggunakan gaya demokratis, apabila situasi memang menuntut demikian. Perubahan penggunaan gaya kepemimpinan tersebut, terutama apabila gaya otokratik akan membahayakan kedudukannya sebagai pemimpin. Sejarah membuktikan bahwa banyak pemimpin di negara-negara yang otokratik pada akhirnya menyerah kepada gaya kepemimpinan demokratis daripada yang bersangkutan kehilangan jabatannya, bahkan mungkin jiwanya.
- b. Sebaliknya, seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, suatu saat dapat berubah menggunakan gaya kepemimpinan otokratik apabila situasi menghendaki demikian.

Dengan uraian gaya kepemimpinan di atas, kiranya penulis memberikan kesimpulan bahwa dalam hal memilih gaya kepemimpinan tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik. Maka, yang harus diperhatikan adalah bagaimana menyesuaikan gaya yang akan digunakan dengan situasi dan kondisi yang ada. Dengan demikian, secara umum, gaya kepemimpinan seseorang dapat berubah setiap saat sesuai dengan situasi yang dihadapinya. Apabila membahas tentang gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebenarnya membicarakan tentang bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya. Jadi untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan perlu menjawab beberapa pertanyaan, misalnya gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan

menyampaikan perintah-perintah, anjuran-anjuran atau ajakan-ajakan kepada pihak yang diperintah atau pihak yang dipimpin.

### **Aspek-Aspek Kepemimpinan**

Soekarso dan Putong (2015: 14) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek penting dalam kepemimpinan antara lain:

1) Pengaruh

Kepemimpinan mengenai cara memengaruhi; kepemimpinan terjadi akibat adanya proses memengaruhi orang lain.

2) Legitimasi

Kepemimpinan merupakan legitimasi; legitimasi ialah pengakuan atau pengesahan kedudukan seorang pemimpin di dalam suatu organisasi.

3) Tujuan

Kepemimpinan ialah sarana pencapaian tujuan; Pemimpin merupakan suatu posisi/jabatan yang selalu berurusan dengan pencapaian tujuan-tujuan, adapun tujuan-tujuan tersebut antara lain; (1) tujuan dari individu, (2) tujuan dari kelompok, dan (3) tujuan dari organisasi. Pemimpin harus mampu menyeimbangkan kepentingan antara tujuan organisasi dengan tujuan bawahan/pengikut.

### **2.2.3 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Soekarso dan Putong (2015: 23) antara lain:

1. Fungsi perencanaan

Seorang pemimpin diharuskan dapat membuat perencanaan yang bersifat komprehensif dan dapat diterima oleh anggota-anggota dalam organisasi

## 2. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang prospektif berarti akan dapat mengarahkan apa yang mungkin akan terjadi dan selalu waspada terhadap kemungkinan-kemungkinan buruk. Hal ini memastikan bahwa proses menuju pekerjaan yang direncanakan akan berlangsung terus menerus tanpa hambatan dan penyimpangan yang dapat merugikan organisasinya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki sensitifitas yang tinggi terhadap situasi baik di dalam ataupun di luar organisasi.

## 3. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan loyalitas tidak hanya di kalangan bawahan namun hal ini juga menyakut para pemimpin dalam organisasi. Untuk mencapai loyalitas tersebut, pemimpin harus memberi contoh yang baik dalam pikiran, ucapan, dan perilaku sehari - hari.

## 4. Fungsi Pengawasan

Fungsi monitoring adalah fungsi dari kemampuan pemimpin untuk membahas lebih lanjut implementasi rencana. Dengan monitoring, maka hambatan - hambatan dapat segera ditemukan, sehingga hambatan-hambatan tersebut dapat langsung diselesaikan.

## 5. Fungsi mengambil keputusan

Membuat keputusan merupakan satu fungsi dalam kepemimpinan yang sulit untuk dilakukan. Oleh karena itu, banyak pemimpin menunda-nunda dalam hal membuat keputusan. Dalam hal pembuatan keputusan pemimpin dapat melakukan secara individu maupun dengan bantuan bawahan atau

kelompok lainnya. Dalam setiap proses pengambilan keputusan pemimpin dituntut selalu mengombinasikan opsi-opsi yang terbaik guna mencapai keputusan yang tepat.

#### 6. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin harus menyadari peran penting dari anak buahnya. Pemimpin harus mampu menginspirasi, mendorong, serta memengaruhi bawahannya agar mereka rajin untuk bekerja dan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Di sisi lain, seorang pemimpin sebaiknya tegas dan berani mengambil tindakan terhadap bawahan yang menyimpang, malas dan memiliki kesalahan yang dapat merugikan organisasi, memberikan kecaman, teguran dan hukuman yang layak. Untuk melakukan fungsi-fungsi ini dengan sebaik-baiknya, pemimpin harus mampu mengidentifikasi keterampilan dan perilaku yang baik dari semua bawahan.

#### **2.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014: 332) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan individu dalam meyakinkan orang lain untuk bersama-sama menjalankan pekerjaan di bawah arahnya sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan tertentu. Namun ada beberapa aspek penting yang menjadi indikator dari kepemimpinan, yaitu::

##### 1. Kemampuan Personal

Definisi kemampuan pribadi yaitu menyangkut kombinasi dari potensi sejak pemimpin dilahirkan sebagai manusia ditambah dengan faktor pendidikan

yang dia miliki. Jika seseorang dilahirkan dengan kapasitas dasar kepemimpinan, hal tersebut akan menjadi besar jika pemimpin tersebut mendapatkan pengarahan serta perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, pemimpin tersebut hanya akan menjadi pemimpin yang biasa saja.

## 2. Jabatan

Jabatan ialah suatu bentuk kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi. Jabatan mengenai suatu kedudukan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memengaruhi bawahan demi tercapainya tujuan.

## 3. Situasi dan Kondisi

Perilaku kepemimpinan tidak mungkin dipisahkan dari situasi serta kondisi yang sedang dihadapinya. Disaat situasi tidak dinamis atau tak menentu diperlukan pemimpin yang memiliki kharismatik. Jika tujuan organisasi sulit untuk tercapai karena pegawai yang bekerja dalam organisasi tidak memiliki kemampuan yang progresif maka diperlukan suatu kepemimpinan yang bersifat transformasional. Jika identitas yang akan di-sounding oleh organisasi adalah masalah agamis maka dibutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan spiritual. Seperti itulah situasi berbicara, ia akan memilah serta memilih kapasitas para pemimpin apakah pemimpin dapat hadir diwaktu dan situasi yang tepat.

Sedangkan menurut Davis (Reksohadiprojo dan Handoko, 2013: 290-291), ada 10 indikator utama dalam kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

### 1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Studi secara umum menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan pengikutnya, akan mampu mengarahkan serta mengoordinir para pengikutnya.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan

Pemimpin harus memiliki hubungan sosial yang baik serta kedewasaan dalam mengelola para pengikutnya di dalam organisasi yang dipimpinnya.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin diharuskan memiliki motivasi dan dorongan akan prestasi yang baik, pemimpin seharusnya bekerja lebih untuk nilai-nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang dapat mengakui keberadaan dari para pengikutnya, memiliki bentuk perhatian yang baik dan berorientasi pada kepentingan bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas dalam memengaruhi bawahannya dengan dorongan yang kuat guna memobilisasi para bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu membangun pola hubungan yang baik dengan para bawahannya.

## **2.3 Kedisiplinan**

### **2.3.1 Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin menyangkut bagaimana ketaatan terhadap aturan organisasi, disiplin digunakan untuk pegawai dalam hal memotivasi guna melaksanakan pekerjaan secara baik. Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi pegawai agar taat akan aturan prosedural dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Disiplin ialah aspek operatif dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini menyangkut dampak dari penerapannya. Tanpa penerapan disiplin pegawai dalam suatu organisasi akan sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang maksimal (Sinambela, 2016: 331).

Sinambela (2016: 332) menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai akan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut akan mendorong semangat dan realisasi tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu berusaha untuk menjaga kedisiplinan para pegawainya. Kepemimpinan dapat dipandang efektif jika pegawai memiliki sikap disiplin baik. Organisasi yang memiliki tujuan dalam mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja, bukan hal yang mudah karena banyak indikator yang memengaruhinya. Terkadang pegawai berdasarkan ketidaktahuannya akan aturan, prosedur dan kebijakan yang ada menjadi penyebab paling umum dari tindakan penyimpangan akan disiplin kerja. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah ini yaitu pimpinan harus memberi reward dan punishment dalam program personalia. Selain mengedepankan orientasi,

pemimpin juga harus menjelaskan secara detail mengenai hukuman untuk aturan yang dilanggar

Sinambela (2016: 334) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah dua kata yang mempunyai etimologi sendiri-sendiri. Perihal tersebut, berikut etimologi disiplin dari para ahli:

1. Handoko (Sinambela, 2016: 334) berpendapat bahwa disiplin merupakan kesediaan pegawai yang timbul dari kesadaran diri untuk mentaati aturan-aturan yang ditetapkan organisasi.
2. Heidjrachman dan Husnan (Sinambela, 2016: 334) berpendapat bahwa disiplin kerja setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
3. Davis (Sinambela, 2016: 334) berpendapat bahwa disiplin mengenai penerapan pengelolaan dalam mekukuhkan serta tata pelaksanaan prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi.
4. Sinambela (2016: 335) berpendapat bahwa kedisiplinan dalam bekerja menyangkut kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati aturan-aturan yang diberlakukan dalam organisasi, hal tersebut juga menyangkut norma-norma sosial. Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja diberlakukan sebagai suatu alat komunikasi yang digunakan pimpinan untuk berinteraksi dengan para pegawai agar para pegawai bersedia untuk berperilaku mengikuti aturan baku yang ditetapkan. Artinya tanpa disiplin kerja pegawai, akan lebih sulit bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan

pegawai dalam bekerja merupakan salah satu indikator kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan keempat etimologi disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan suatu sikap kepatuhan pada aturan atau perintah yang diberlakukan dalam organisasi. Selanjutnya, disiplin kerja menyangkut sebuah proses yang bertujuan untuk menghadapi serta memecahkan masalah-masalah kinerja pegawai; proses tersebut melibatkan pimpinan dalam hal pengidentifikasian serta pengomunikasian masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (Sinambela, 2016: 336) mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk disiplin dalam kerja, yakni disiplin yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif ialah suatu upaya untuk memobilisasi para pegawai dalam hal mengikuti serta mematuhi aturan kerja yang diberlakukan oleh organisasi. Disiplin preventif memiliki tujuan untuk memobilisasi serta mengarahkan pegawai bekerja secara berdisiplin. Preventif dimaksudkan untuk pegawai agar dapat memelihara dirinya terhadap peraturan--peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab dalam membangun/menciptakan iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin preventif. Di lain sisi, para pegawai wajib mengetahui, memahami serta melaksanakan pedoman, peraturan, serta standar mengenai operasional prosedur yang diberlakukan dalam organisasi.

Oleh karena itu, disiplin preventif dapat direalisasi menjadi suatu sistem yang menjamin kebutuhan-kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi sudah baik, maka akan lebih mudah mencapai disiplin kerja. Misalnya, dalam suatu instansi pemerintah ditetapkan sistem pencatat kehadiran dengan penggunaan mesin handkey. Penggunaan mesin handkey tersebut harus disosialisasikan dengan baik sehingga dalam tataran pelaksanaannya meskipun hanya terlambat satu menit saja, mesin akan melaporkan keterlambatan pegawai yang indiscipliner tersebut.

## 2. Disiplin Korektif

Sinambela (2016: 336) menjelaskan bahwa disiplin yang bersifat korektif bertujuan untuk mengarahkan para pegawai untuk terus mematuhi peraturan-peraturan yang selaras dengan garis panduan yang terpakai di organisasi. Dalam disiplin korektif, pekerja yang melanggar akan diberikan hukuman supaya pekerja ini bisa memperbaiki diri serta dapat mematuhi peraturan.

Sinambela (2016: 337-338) penting sekali untuk memahami perbedaan antara konsekuensi dan hukuman. Kalau kita menghukum seseorang, kita melakukan hal itu karena kita memiliki kekuasaan untuk melakukannya. Akan tetapi, tindakan itu merupakan proses emosional yang dilakukan dalam kemarahan. Kalau kita memberlakukan konsekuensi, orang lainlah yang memilih untuk menerima konsekuensi dari tindakannya yang tidak pantas dan tidak efektif. Hukuman bersifat emosional dan mengandung dendam harus dihindari. Penegakan disiplin bukan bermaksud seperti itu. Hukuman mengandung kesetimpalan dan bernuansa otoritas orang tua terhadap anak dengan menjatuhkan

konsekuensi, secara emosional bersifat netral, tidak personal, dan terjadi dengan pemahaman bahwa si penerima telah memilih konsekuensi dengan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kalau kita memandang disiplin sebagai hukuman, hal itu hampir selalu tidak menyenangkan dan destruktif. Kalau kita menerapkan konsekuensi, kecil kemungkinan bahwa hal itu tidak menyenangkan dan besar kemungkinan bahwa hal itu menghasilkan sesuatu yang konstruktif.

### **2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2013:228) menjelaskan terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan seperti pada uraian di bawah ini:

1. Disiplin modern dapat digunakan sebagai suatu pendekatan yang mempertemukan sejumlah kebutuhan, di luar hukuman yang diterapkan dalam organisasi. Untuk itu, asumsi pendekatan ini yaitu; (1) disiplin modern ialah suatu metode dalam menghindarkan hukuman yang menimpa pegawai secara fisik. (2) Melindungi tuduhan-tuduhan yang benar yang selanjutnya diteruskan ke proses hukum yang berlaku. (3) Keputusan--keputusan yang sewenang-wenang terhadap kesalahan pegawai harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta--fakta riil. (4) Melakukan proses terhadap keputusan-keputusan yang sifatnya berat sebelah, mengenai kasus-kasus disiplin kerja.
2. Pendekatan disiplin tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin dalam suatu organisasi dengan pemberian hukuman pada pegawai yang

melakukan kesalahan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) disiplin direalisasikan oleh atasan kepada bawahannya, dan tidak akan ada peninjauan kembali jika keputusan telah diambil. (2) Disiplin merupakan keharusan untuk semua pegawai, pegawai akan dihukum jika melanggar. Hukuman yang diterapkan harus disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran. (3) Hukuman diberikan sebagai ganjaran kepada para pegawai yang tidak mengikuti aturan. (4) Jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran pegawai dihukum lebih keras. (5) Pemberian hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran untuk kedua kalinya diganjar dengan hukuman lebih berat.

3. Pendekatan disiplin diterapkan bukan untuk memberi hukuman, melainkan pada pembinaan kepada pegawai. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) disiplin kerja harus dapat dimengerti dan diimplementasikan oleh semua pegawai. (2) Disiplin bukan merupakan suatu bentuk hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku pegawai. (3) Disiplin bertujuan untuk merubah perilaku pegawai. (4) Disiplin kepada pegawai memiliki tujuan yang mengarah pada pertanggung jawaban perbuatan para pegawai.

#### **2.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi**

Sinambela (2016: 339) Sinambela (2016: 339) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pendisiplinan pegawai yaitu memastikan perilaku-perilaku para pegawai tetap konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi merupakan tuntunan yang

diterapkan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ketika suatu aturan dilanggar oleh pegawai, secara otomatis efektivitas organisasi akan berkurang sampai pada ukuran tertentu, tergantung pada besarnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila ada seorang pegawai terlambat bekerja maka dampaknya terhadap organisasi mungkin kecil. Akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Jadi, pimpinan semestinya sadar akan pentingnya tindakan pendisiplinan pegawai karena hal tersebut dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten. Sementara itu, tujuan selanjutnya yakni menciptakan atau mempertahankan rasa hormat serta saling percaya di antara pimpinan dengan bawahannya. Disiplin yang diterapkan secara tidak tepat bisa menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja pegawai yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.

Penjelasan senada dikemukakan Handoko (2011: 132) menurutnya pendisiplinan bertujuan untuk memperbaiki kegiatan kerja pegawai. Selanjutnya, sasaran dalam penerapan pendisiplinan seharusnya bersifat mendidik serta mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan pegawai. Tindakan negatif biasanya mempunyai berbagai dampak yang dapat merugikan misalnya hubungan

emosional antara atasan dan bawahan, meningkatnya absensi pegawai, tidak terciptanya motivasi kerja, serta kekakuan dan ketakutan pada pimpinan.

Menurut Nashuddin (2016: 149) menguraikan bahwa tujuan dan sasaran dari pendiplinan kerja yaitu terpenuhinya beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi.
2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
  - a) Untuk para pegawai yaitu menaati semua peraturan serta kebijakan ketenagakerjaan.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang memiliki kepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan organisasi kepadanya;
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
  - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
  - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3.5 Indikator Kedisiplinan**

Disiplin kerja bagi pegawai merupakan suatu keharusan yang pengimpementasiannya bersifat menyeluruh, sehingga banyak organisasi

melakukan penelitian yang menghasilkan rekomendasi dalam pengelolaan pegawai. Menurut Rivai (2014: 421), yang menjelaskan bahwa disiplin pegawai dalam bekerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang paling fundamental dalam mengukur kedisiplinan, dan pegawai dengan disiplin kerja rendah biasanya selalu terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang patuh pada aturan-aturan kerja tidak mungkin melanggar prosedur kerja yang ditetapkan serta akan selalu mengikuti aturan kerja yang diberlakukan dalam organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pegawai pada standar kerja yang berlaku dapat dilihat dari besarnya *responsibility* pegawai terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang mempunyai sikap waspada yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta mampu menggunakan peralatan kerja secara baik dan benar.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang kurang baik. Hal tersebut

merupakan salah satu bentuk tindakan tidak disiplin sehingga bekerja secara etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Sedangkan pendapat Hasibuan (2011: 247) mengenai indikator kedisiplinan antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan pegawai turut memengaruhi tingkatan disiplin pegawai. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas serta diberlakukan secara sempurna, dan hal tersebut menjadi menantang untuk keahlian pegawai. a.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berfungsi dalam memastikan ketertiban pegawai, sebab pimpinan dijadikan teladan serta panutan oleh para bawahannya. Pimpinan wajib berikan contoh yang baik, semacam berdisiplin, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan. Dengan keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan, maka kedisiplinan bawahan juga hendak baik. Kebalikannya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan juga hendak kurang disiplin.

3. Balas jasa

Gaji dan kesehateraan para pegawai merupakan salah satu indikator terciptanya perilaku disiplin dari para pegawai. Tanpa gaji yang sesuai dengan beban kerja, akan sulit melihat kedisiplinan dalam bekerja terjadi.

4. Keadilan

Keadilan dalam lingkungan kerja mendorong terciptanya berdisiplin dalam bekerja. Keadilan pimpinan kepada bawahan sama antara satu bawahan

dengan bawahan lain, keadilan dalam berperilaku rekan kerja dengan rekan kerja lainnya.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan memantau suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pengawasan merupakan salah satu kunci dalam terciptanya kedisiplinan kerja. Dengan pengawasan yang baik, akan sulit bagi pegawai yang memiliki watak buruk untuk melakukan pembangkangan mengenai pekerjaannya, karena dia diawasi.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang tertera dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting, karena tanpa adanya sanksi peluang pegawai yang memiliki watak buruk dalam melakukan keburukan dapat terulang di masa yang akan datang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan dari seorang pimpinan organisasi turut berperan dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawainya. Ketegasan menyangkut kejelasan dalam memerintah dan bersikap.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang terjalin dengan baik dilingkungan kerja akan merangsang munculnya kedisiplinan kerja para pegawai. Hubungan yang baik antar pegawai menjamin pegawai saling menghormati satu sama lain, yang dimana berdampak pada kerja sama tim yang maksimal.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (Yunus dan Nawawi, 2016), motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sebenarnya, motivasi berkaitan erat dengan sasaran apapun, karena motivasi di sini bersifat umum. Namun demikian, pada buku ini sasaran motivasi yang tersebut difokuskan kepada pemahaman dalam arti sempit, khusus berkenaan dengan perilaku organisasi yang erat hubungannya dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2017: 24) Motivasi menjelaskan bagaimana cara untuk mengarahkan daya serta potensi, agar mau bekerja lebih produktif sehingga mencapai dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berperan penting karena menyebabkan upaya yang lebih baik dari manusia, dengan motivasi yang baik pegawai akan bekerja dengan kemampuan terbaik yang mereka miliki, dan hal tersebut akan berdampak pada tingginya hasil kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan etimologi motivasi dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan pada individu baik itu dari dalam diri atau dari luar yang merangsang individu berbuat lebih maksimal daripada sebelumnya.

### **2.4.2 Proses Timbulnya Motivasi Kerja**

Hakim (2014: 126) berpendapat bahwa proses motivasi berasal beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Pertama, motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang belum terealisasi.
2. Kedua, seorang pegawai kemudian akan mencari cara guna memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Ketiga, seorang pegawai melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang ia miliki.
4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan secara individu atau orang lain (pimpinan) tentang pencapaiannya.
5. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau didapatkan tergantung kepada hasil atas prestasi yang dicapainya.
6. Keenam, akhirnya individu dapat menilai sejauh mana usaha dan imbalan, apakah sudah sesuai dengan ekspektasinya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka kepuasan atas kebutuhan tentu dirasakan.

Teori motivasi dibedakan menjadi dua teori yakni teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*Process theories*). Teori kepuasan motivasi berkaitan dengan faktor yang ada pada diri individu yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Pengklasifikasian kedua teori motivasi tersebut disajikan dalam Tabel 2.1:

**Tabel 2.1. Jenis-jenis Motivasi**

<b>Jenis</b>	<b>Karakteristik</b>	<b>Teori</b>
Teori Kepuasan	Berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku.	1. Teori Hirarki Kebutuhan 2. Teori ERG 3. Teori Dua Faktor 4. Teori Kebutuhan Akan Prestasi
Teori Proses	Berkaitan dengan bagaimana perilaku digerakkan, diarahkan, didukung atau dihentikan.	1. Teori Keadilan 2. Teori Penguatan 3. Teori Penetapan Tujuan

Sumber: Hakim, 2014.

### 2.4.3 Teknik Memotivasi Pegawai

Yunus dan Nawawi (2013: 85) mengemukakan bahwa teknik motivasi merupakan metode yang dianggap paling tepat dalam pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai ingin bekerja sesuai dengan ekspektasi pimpinan organisasi. Teknik yang digunakan tentu saja sangat beragam bergantung kepada kemampuan seorang pemimpin, di samping itu ditentukan juga oleh situasi dan kondisi perusahaan masing-masing. Dengan demikian, setiap pemimpin akan menggunakan teknik yang berbeda dalam memotivasi pegawainya. Selanjutnya Yunus dan Nawawi (2013: 86) menambahkan bahwa terdapat beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan bagi memotivasi pegawai, melalui enam pendekatan, yaitu:

#### 1. Teknik Tradisional

Dilakukan dengan kekuasaan dan ganjaran ekonomi. Misalnya dengan cara memaksa seseorang untuk bekerja dengan ancaman; menganggap bahwa semua orang butuh uang; mereka akan bekerja dengan baik karena didorong rasa

takut akan kehilangan pekerjaan; pemimpin harus memberitahu apa yang harus dikerjakan oleh pegawai.

## 2. Teknik Hubungan Manusia

Pendekatan memotivasi pegawai dengan teknik hubungan manusia dapat diimplementasi dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, memperlakukan pegawai dengan adil dan layak, diberi kesempatan memecahkan masalah, atau berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

## 3. Tawar-menawar Implisit

Dalam pendekatan ini, pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kompensasi yang layak, diterapkan dengan cara: (a) Pegawai akan berkembang sepanjang pemimpin bertindak konsekuen. (b) Pimpinan dapat menegakkan disiplin pegawai, (c) Pemimpin memberi tugas kepada pegawai untuk bekerja (d) Pemimpin memberi kelonggaran untuk libur kerja, (e) Pegawai boleh meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.

## 4. Teknik Persaingan

Pegawai yang berprestasi dipromosikan atau dinaikan gajinya. Kelemahannya, tidak semua orang memiliki ambisi untuk bersaing. Dengan menggunakan teknik ini pemimpin tidak perlu mendorong pegawai untuk bekerja baik, karena masing-masing akan termotivasi untuk mengejar bonus yang tersedia.

## 5. Teknik Terinternalisasi

Dalam pendekatan ini, pegawai diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan melalui pekerjaannya, maka orang akan senang mengerjakannya dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Pimpinan harus menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai agar pegawai mampu bekerja dengan baik.
- b) Tidak memerlukan motivasi ekonomi, melainkan memerlukan ego seseorang yang lebih menonjol.
- c) Pegawai dianggap memiliki kemampuan kreatif yang belum dimanfaatkan, oleh karena itu harus diberi penyaluran.
- d) Dengan bekerja lebih giat dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang bersangkutan.

#### 6. Teknik Pengharapan

Disebut teknik pengharapan karena pegawai diberi harapan bahwa apabila usahanya berhasil akan meningkatkan prestasi, dan prestasi dapat memenuhi kepuasan dan kebutuhan pegawai bersangkutan baik secara fisik maupun sosial termasuk kepuasan finansial.

#### **2.4.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Farida dan Hartono (2017: 26) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi kerja memiliki tujuan dalam organisasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
10. Meningkatkan efisiensi dalam menggunakan alat-alat kerja.

#### **2.4.5 Indikator Motivasi Kerja**

Farida dan Hartono (2017: 27-28) Indikator-indikator motivasi kerja dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. *Nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya. Adapun indikator motivasi kerja antara lain:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Informasi.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai seorang individu.
4. Persaingan
5. Partisipasi

6. Kebanggaan

7. Uang

## **2.5 Kinerja Pegawai**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011:67), menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja pegawai merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang pegawai. Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu.

Hal senada diutarakan oleh Sinambela (2016: 480) menurutnya kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari penjelasan kinerja pegawai dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil-hasil kerja yang diukur atau dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan tanggung jawab pegawai atau pekerjaannya.

### **2.5.2 Membangun Kinerja Pegawai**

Sinambela (2016: 483-484) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat optimal dengan penetapan deskripsi jabatan yang detail dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

1. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berguna sebagai dasar pembandingan mengenai pekerjaan para pegawai dalam suatu organisasi, dan berguna pula sebagai referensi dalam penentuan gaji pegawai serta sebagai data pembandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Perencanaan Organisasi

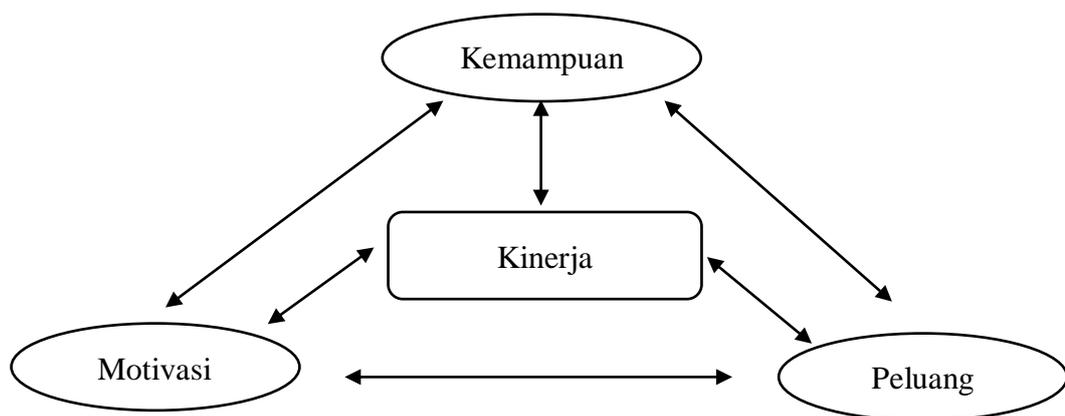
Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

#### 7. Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Rivai (Sinambela, 2016: 487) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut ini:



Sumber: Rivai (Sinambela, 2016; 487)

**Gambar 2.1.**

**Dimensi Kinerja Pegawai**

Gambar dimensi kinerja pegawai di atas dapat dijelaskan bahwa kemampuan, motivasi, serta peluang memiliki hubungan timbal balik dimana jika salah satu dari dimensi tersebut mengalami penurunan maka dimensi yang lain ikut turun. Jadi jika kemampuan seseorang tinggi, namun motivasi dan peluang kerjanya rendah maka hasil pekerjaan tidak mungkin dapat maksimal, sebaliknya jika kemampuan baik ditunjang dengan motivasi kerja, serta peluang kerja yang baik maka dihasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

#### **2.5.4 Metode Pengukuran Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2014:324) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut :

1) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Di dalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

2) Daftar Pertanyaan (*Checklist*)

Di dalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode Dengan Penilaian Terarah (*Forced Choice Methode*)

Di dalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Di dalam metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku pegawai, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Metode Catatan Prestasi

Di dalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale= BARS*)

Di dalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Di dalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

8) Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Comparative Evaluation Approach*)

Di dalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut:

1) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appaisal*)

Organisasi mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi pada pegawai.

2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen By Objective*)

Suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

### 3) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi pegawai.

### 4) Pusat Penilaian (*Assessment Center*)

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

## 2.5.5 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai indikator kinerja pegawai, Moorhead dan Chung/Meggison (Rivai, 2014:12) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

### 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat tinggi atau rendahnya suatu kualitas pekerjaan yang dibebankan bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian serta kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

### 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan menyangkut banyaknya pencapaian hasil yang diukur dari beban kerja pegawai. Kuantitas pekerjaan dilihat dari banyaknya hasil pekerjaan yang dapat terselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

### 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan akan pekerjaan merupakan salah satu indikator utama dari kinerja pegawai. Hal ini mnyangkut kapasitas seorang pegawai dalam

memahami pekerjaannya, bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, dan bagaimana menilai baik buruknya hasil pekerjaan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama tim adalah suatu pengukuran mengenai bagaimana seorang pegawai mampu bekerja sama secara baik dengan rekan kerjanya. Kerjasama tim dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara bersama-sama antara satu orang dengan orang lain dalam organisasi.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Kreatifitas menyangkut kemampuan individu dalam menciptakan cara-cara baru dalam mengeksekusi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kreatifitas merupakan daya pikir dan tingkah laku yang bersifat orisinal yang keluar dari pengalaman-pengalaman pribadi dan tertuang dari tingkah laku dan usaha yang bersifat kreatif.

#### 6) Inovasi (*Inovation*)

Inovasi dapat berupa pengembangan cara-cara baru yang masih berpedoman dari cara lama. Inovasi diperlukan karena dalam penggunaan teknologi dalam suatu organisasi, dimana manusia dituntut paham mengenai apa yang mereka kerja serta mampu melakukan suatu pekerjaan dengan cara-cara yang berbeda, hal tersebut yang dimaksud sebagai inovasi.

#### 7) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif merupakan daya sensitifitas manusia yang berasal dari penalaran yang membangkitkan kemampuan untuk menganalisis suatu pekerjaan. Tidak sampai disitu saja inisiatif merujuk pada pembuatan keputusan yang tepat dalam waktu dan kondisi yang tepat saat melakukan pekerjaan.

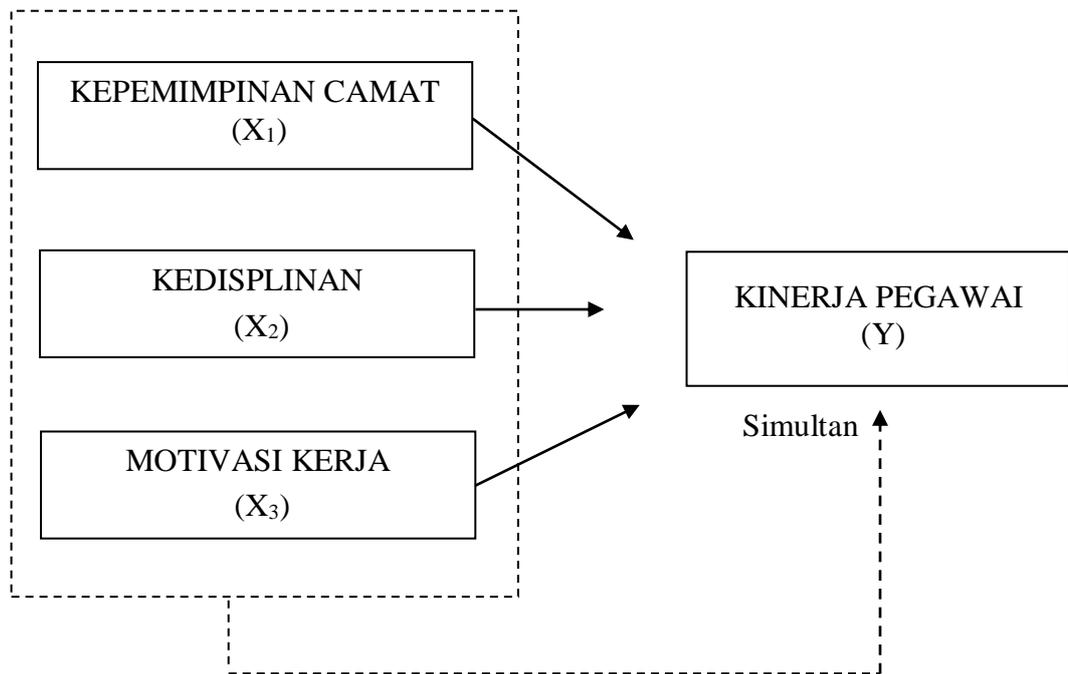
## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2017: 117) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan prosedural konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan dengan teori lain yang diidentifikasi sebagai variabel. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoretis hubungan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoretis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk gambar atau deskripsi lengkap dalam menjalankan suatu penelitian. Kerangka konseptual dapat dimuat dari berbagai aspek simbolik seperti gambar, tabel, deskripsi kata, dan penggunaan simbol-simbol.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Kepemimpinan Camat ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), serta variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah analisis regresi linear berganda. Setelah dilakukan penelitian hasil dan rekomendasi penelitian kembali pada instansi terkait. Penelitian ini memuat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini berfokus dalam pengujian korelasi/pengaruh, yang dimana peneliti merumuskan kerangka pikir dengan menggunakan simbol dan gambar seperti pada gambar berikut:



**Gambar 3.1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan camat, kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

3. Diduga, motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

### 3.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu bentuk perumusan variabel serta operasionalnya. Dalam penelitian ini perumusan variabel penelitian berdasarkan pada penjelasan etimologi ahli dan pemahaman peneliti mengenai variabel tersebut. Definisi operasional variabel juga memuat indikator serta pengukuran variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima opsi jawaban, selanjutnya dapat dilihat definisi operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Variabel penelitian dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan Camat (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan camat adalah suatu cara atau proses dalam mengarahkan dan memengaruhi, melibatkan/menggerakkan pegawai Kecamatan Baccuki Kota Parepare guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	1) Kecerdasan 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi. 5) Memiliki pengaruh yang kuat. 6) Memiliki pola hubungan yang baik.	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	Kedisiplinan merupakan sikap etis dan <i>responsibility</i> seorang pegawai mengenai ketaatan akan aturan-aturan yang diberlakukan dalam organisasi.	1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja 4) Tingkat kewaspadaan tinggi	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak

Bersambung

## Lanjutan

		5) Bekerja etis	Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dari seorang pegawai yang dapat menyebabkan tergerak melakukan sesuatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang dikehendakinya	1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2) Informasi. 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai seorang individu. 4) Persaingan 5) Partisipasi 6) Kebanggaan 7) Uang/gaji	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja menyangkut ukuran kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang dibebankan kepadanya	1) Kualitas Pekerjaan 2) Kuantitas Pekerjaan 3) Pengetahuan Pekerjaan 4) Kerjasama Tim 5) Kreatifitas 6) Inovasi 7) Inisiatif	Skala Likert  5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

## **BAB IV**

### **METODOE PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare dengan waktu penelitian adalah pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasi guna mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

#### **4.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *boring sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua jumlah populasi sebanyak 42 orang.

#### **4.3. Prosedur Pengumpulan Data**

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

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan mengenai obyek penelitian, observasi dilakukan dalam pengumpulan data agar masalah dapat dilihat lebih jelas oleh peneliti.

## 2. Wawancara

Wawancara dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui sikap para responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan berbagai macam pertanyaan kepada responden guna mendapatkan data penelitian yang diinginkan.

## 3. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan guna mendapatkan penilaian dari responden. Kuesioner terdiri dari sekumpulan pernyataan/pertanyaan yang saling berhubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan untuk memperoleh data pembobotan nilai kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

### **4.4. Teknik Analisis Data**

#### **4.4.1 Uji Instrumen Penelitian**

##### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji instrument penelitian (kuesioner). Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation item – total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, atau dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa item-item yang tersusun dalam instrumen penelitian (kuesioner) memenuhi asumsi pengujian instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai alat uji untuk instrument penelitian (kuesioner). Pengukuran dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai batas reliabel (0,6). Apabila nilai cronbach alpha yang dihasilkan lebih besar daripada nilai batas reliabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian memenuhi asumsi pengujian instrumen penelitian.

### 4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2012) pengujian asumsi klasik merupakan suatu bentuk analisis data yang melihat baik tidaknya suatu model regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu bentuk pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diukur berdistribusi secara normal atau tidak. Sebelum melakukan analisis regresi, data yang baik sebaiknya terbebas dari masalah normalitas.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu bentuk pengujian asumsi klasik yang memiliki tujuan mengetahui perbedaan varians antar data. Data dikatakan baik ketika tidak membentuk pola tertentu dalam scatterplot.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara

variabel-variabel independen. Pengujian ini diukur dengan cara membandingkan nilai VIF dan juga nilai Tolerance.

#### 4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017: 274) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun persamaan analisis regresi linear berganda seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Camat

X<sub>2</sub> = Kedisiplinan

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

$\alpha$  = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = *Error Standard*

#### 4.4.4. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2012: 94) mengemukakan bahwa uji parsial dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan

95% atau signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesis statistiknya (Umar, 2014: 73). adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2012: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hal tersebut hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Gozhali (2012: 97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

Interpretasi nilai  $r^2$  dari Sugiyono (2017:231), dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1.**  
**Interprestasi nilai R Square ( $R^2$ )**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Pengaruh</b>
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,339	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 231)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kecamatan Bacukiki Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Parepare Nomor Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Kecamatan Bacukiki Barat adalah organisasi kecamatan Tipe A yang dipimpin oleh Camat dan membawahkan :

- a. Sekretaris, membawahkan 2 (dua) Subbagian terdiri dari:
  - 1) Sub bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian; dan
  - 2) Sub bagian Program dan Keuangan.
- b. Kepala Seksi terdiri dari :
  1. Kepala Seksi Pemerintahan
  2. Kepala Seksi Trantib
  3. Kepala Seksi Ekonomi dan Kesra
  4. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat
  5. Kepala Seksi Pelayanan Umum
- c. Kelompok Jabatan Fungsional.

Camat mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan daerah, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan dan kelurahan, pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya serta

melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota.

Visi adalah pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten, antisipatif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah.

Visi Kecamatan Bacukiki Barat adalah : ***“Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Maju Peduli, Mandiri Dan Bermartabat”***

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, kecamatan Bacukiki Barat merumuskan 3 (tiga) misi yang didalamnya mengandung tujuan dan sasaran organisasi yang akan dicapai 5 (lima) tahun mendatang. Rumusan misi tersebut sebagai berikut :

1. Peningkatan/pengembangan kapasitas sumber daya aparatur.

Dengan meningkatkan sumber daya aparatur, maka kualitas pelayanan kepada masyarakat juga meningkat.

2. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan.

Pelayanan masyarakat yang ramah dan efisien serta nyaman diwujudkan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana.

3. Optimalisasi pelayanan.

Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat demi menjaga kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

## 5.2. Hasil Penelitian

### 5.2.1. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian,

**Tabel 5.1.**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	57,14
2.	Perempuan	18	42,86
Total		42	100

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Tabel 5.1. di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 orang responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki atau dengan persentase 57,14%, dan sisanya adalah perempuan yang berjumlah 18 orang atau dengan persentase 42,86%.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut usia responden/pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

**Tabel 5.2.**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	11,90
2.	35 – 40	7	16,67
3.	41 – 45	10	23,81
4.	46 – 50	14	33,33
5.	> 50	6	14,29
Total		42	100

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Hasil pengolahan data responden pada tabel 5.2. dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia di bawah 35 tahun sebanyak 5 orang responden atau 11,90%, usia 35-40 tahun sebanyak 7 orang atau 16,67%, usia 41-45 tahun sebanyak 10 orang atau 23,81%, usia 46-50 tahun sebanyak 14 orang responden atau 33,33%, dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang responden atau 14,29%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut tabel karakteristik berdasarkan lama bekerja pada Kantor Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

**Tabel 5.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,81
2.	10 – 15	5	11,90
3.	16 – 20	16	38,10
4.	21 – 25	11	26,19
Total		42	100

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Tabel 5.3. di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 10 orang atau 23,81%, responden yang memiliki masa kerja 10-25 tahun sebanyak 5 orang atau 11,90%, responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 16 orang, dan responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun sebanyak 11 orang atau 26,19%.

#### 5.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 orang responden dengan melakukan penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap pernyataan masing masing variabel

akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4.**  
**Deskriptif Statistik**

<b>Descriptive Statistics</b>						
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic
Kepemimpinan Camat	42	7	18	25	875	20,83
Kedisiplinan	42	7	13	20	691	16,45
Motivasi Kerja	42	8	17	25	853	20,31
Kinerja Pegawai	42	16	38	54	1873	44,60
Valid N (listwise)	42					

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2020.

Tabel deskriptif statistik di atas menjelaskan nilai minimum untuk variabel kepemimpinan adalah 18, nilai maksimum adalah 25, dan nilai tengah adalah 28,83. Nilai minimum untuk variabel kedisiplinan adalah 13, nilai maksimum adalah 20, dan nilai tengah adalah 16,45. Nilai minimum variabel motivasi kerja adalah 17, nilai maksimum adalah 25, dan nilai tengah adalah 20,31. Untuk variabel kinerja pegawai, nilai minimum adalah 38, nilai maksimum adalah 54, dan nilai tengah adalah 44,60.

### **5.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden**

#### **5.2.3.1. Kepemimpinan Camat (X<sub>1</sub>)**

Adapun hasil tanggapan responden untuk variabel kepemimpinan camat (X<sub>1</sub>) seperti pada tabel 5.5. di bawah ini:

**Tabel 5.5.**  
**Tanggapan Responden untuk Variabel Kepemimpinan Camat**

No	Kepemimpinan Camat	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	8	21	13	0	0	163	210	77,62	Baik
		Skor	40	84	39	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	10	28	4	0	0	174	210	82,86	Baik
		Skor	50	112	12	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	9	24	9	0	0	168	210	80,00	Baik
		Skor	45	96	27	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	15	25	2	0	0	181	210	86,19	Sangat Baik
		Skor	75	100	6	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	21	21	0	0	0	189	210	90,00	Sangat Baik
		Skor	105	84	0	0	0				
Skor							875	1050	83,33	Sangat Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden yang ditunjukkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk variabel kepemimpinan camat masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 83,33%. Kategori sangat baik tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden/pegawai di Kantor Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare menyukai kepemimpinan camat.

#### **5.2.3.2. Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)**

Adapun hasil tanggapan responden untuk variabel kedisiplinan sebagai berikut:

**Tabel. 5.6.**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Kedisiplinan**

No	Kedisiplinan	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	8	27	7	0	0	169	210	80,48	Baik
		Skor	40	108	21	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	11	25	6	0	0	173	210	82,38	Baik
		Skor	55	100	18	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	9	28	5	0	0	172	210	81,90	Sangat Baik
		Skor	45	112	15	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	12	27	3	0	0	177	210	84,29	Sangat Baik
		Skor	60	108	9	0	0				
Skor							691	840	82,26	Sangat Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden yang ditunjukkan tabel 5.6. di atas, diketahui bahwa tanggapan responden masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 82,26%. Hal tersebut dikarenakan, responden/pegawai menyadari pentingnya kedisiplinan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepadanya.

### 5.2.3.3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pada variabel motivasi kerja dapat dilihat hasil pengolahan data tanggapan responden seperti pada tabel 5.7. di bawah ini:

**Tabel. 5.7.**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja**

No	Motivasi Kerja	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	10	24	8	0	0	170	210	80,95	Baik
		Skor	50	96	24	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	11	23	8	0	0	171	210	81,43	Sangat Baik
		Skor	55	92	24	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	8	24	10	0	0	166	210	79,05	Baik
		Skor	40	96	30	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	10	28	4	0	0	174	210	82,86	Sangat Baik
		Skor	50	112	12	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	10	26	6	0	0	172	210	81,90	Sangat Baik
		Skor	50	104	18	0	0				
Skor							853	1050	81,24	Sangat Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja yang ditunjukkan tabel 5.7. di atas, diketahui bahwa tanggapan responden secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 81,24 persen. Hal tersebut dikarenakan responden/pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan setiap pernyataan dalam kuesioner yang menunjukkan skor aktual yang tinggi.

#### **5.2.3.4. Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai merupakan variabel dependen dalam penelitian ini yang diprediksi melalui tiga variabel independent. Variabel kinerja pegawai memiliki 11 pernyataan dalam kuesioner penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian memuat indikator-indikator kinerja pegawai (Y). Adapun hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.8.**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

No	Kinerja Pegawai	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	13	23	6	0	0	175	210	83,33	Sangat Baik
		Skor	65	92	18	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	8	26	8	0	0	168	211	79,62	Baik
		Skor	40	104	24	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	17	17	8	0	0	177	212	83,49	Sangat Baik
		Skor	85	68	24	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	10	27	5	0	0	173	213	81,22	Sangat Baik
		Skor	50	108	15	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	14	19	9	0	0	173	214	80,84	Baik
		Skor	70	76	27	0	0				
6	Item 6	Frekuensi	6	23	13	0	0	161	215	74,88	Baik
		Skor	30	92	39	0	0				
7	Item 7	Frekuensi	7	26	9	0	0	166	216	76,85	Baik
		Skor	35	104	27	0	0				
8	Item 8	Frekuensi	6	30	6	0	0	168	217	77,42	Baik
		Skor	30	120	18	0	0				
9	Item 9	Frekuensi	6	30	6	0	0	168	218	77,06	Baik
		Skor	30	120	18	0	0				
10	Item 10	Frekuensi	7	29	6	0	0	169	219	77,17	Baik
		Skor	35	116	18	0	0				
11	Item 11	Frekuensi	12	25	5	0	0	175	220	79,55	Baik
		Skor	60	100	15	0	0				
Skor							1873	2365	79,20	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil pengolahan data tanggapan responden untuk variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan tabel 5.8. di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam penelitian ini masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti pegawai di Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare menyadari arti pentingnya penerapan kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

## 5.2.4. Uji Instrumen Penelitian

### 5.2.4.1. Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas variabel-variabel penelitian seperti pada tabel 5.9. di bawah ini:

**Tabel. 5.9.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Camat (X1)	0,700	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,685	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,761	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,533	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,396	0,318	0,009	0,05	Valid/Layak
Kedisiplinan (X2)	0,665	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,664	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,714	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,668	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
Motivasi Kerja (X3)	0,730	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,659	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,516	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,789	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,771	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
Kinerja Pegawai (Y)	0,377	0,318	0,014	0,05	Valid/Layak
	0,683	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,688	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,643	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,444	0,318	0,003	0,05	Valid/Layak
	0,450	0,318	0,003	0,05	Valid/Layak
	0,561	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,461	0,318	0,002	0,05	Valid/Layak
	0,546	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
	0,530	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak
0,526	0,318	0,000	0,05	Valid/Layak	

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai R tabel (0,318) dan nilai signifikansi validitas  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa item-item variabel dalam kuesioner penelitian valid atau layak sebagai alat pengumpul data.

#### 5.2.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan suatu variabel penelitian. Pengukuran uji reliabilitas yaitu dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai batas (0,6). Apabila *cronbach's alpha*  $> 0,6$  maka dapat dinyatakan variabel penelitian reliabel/andal. Adapun hasil pengujian reliabilitas penelitian ini seperti pada tabel di bawah:

**Tabel 5.10.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan Camat (X1)	0,607	0,6	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,606	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,721	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,750	0,6	Reliabel

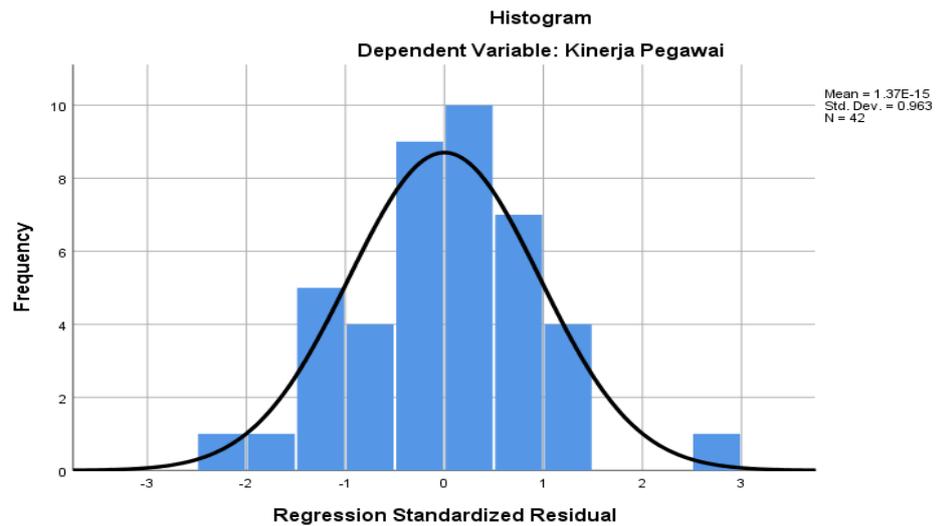
Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas tabel 5.10. di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel-variabel penelitian  $> 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian reliabel atau dapat dijadikan alat pengumpul data pada penelitian yang dilakukan.

#### 5.2.5. Uji Asumsi Klasik

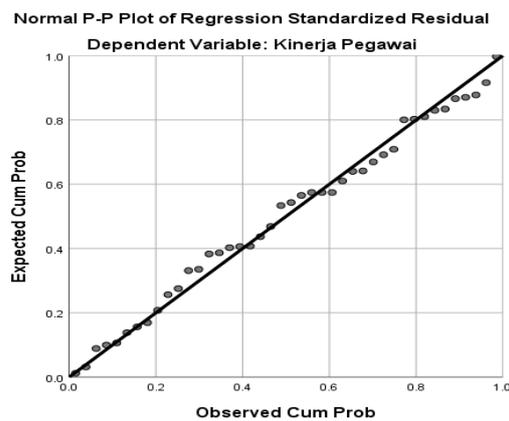
##### 5.2.5.1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui baik tidaknya distribusi data penelitian maka digunakan uji normalitas data. Uji normalitas data diukur melalui histogram dan P P Plot. Adapun hasil pengujian normalitas penelitian seperti pada gambar 5.1. dan 5.2. di bawah ini:



**Gambar 5.1.**  
**Histogram**

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.



**Gambar 5.2.**  
**P P Plot**

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS 26, diketahui bahwa histogram membentuk lonceng dan P P Plot mengikurit garis diagonal. Jadi berdasarkan pengamilan keputusan dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

#### 5.2.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui baik tidaknya model regresi yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat hubungan antar variabel independennya. Adapaun hasil pengujian multikolinieritas seperti pada tabel 5.1.1. di bawah ini:

**Tabel 5.11.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	Correlations Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepemimpinan Camat	0,777	0,317	0,179	0,303	3,300
Kedisiplinan	0,659	0,328	0,186	0,606	1,650
Motivasi Kerja	0,800	0,349	0,199	0,272	3,679

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

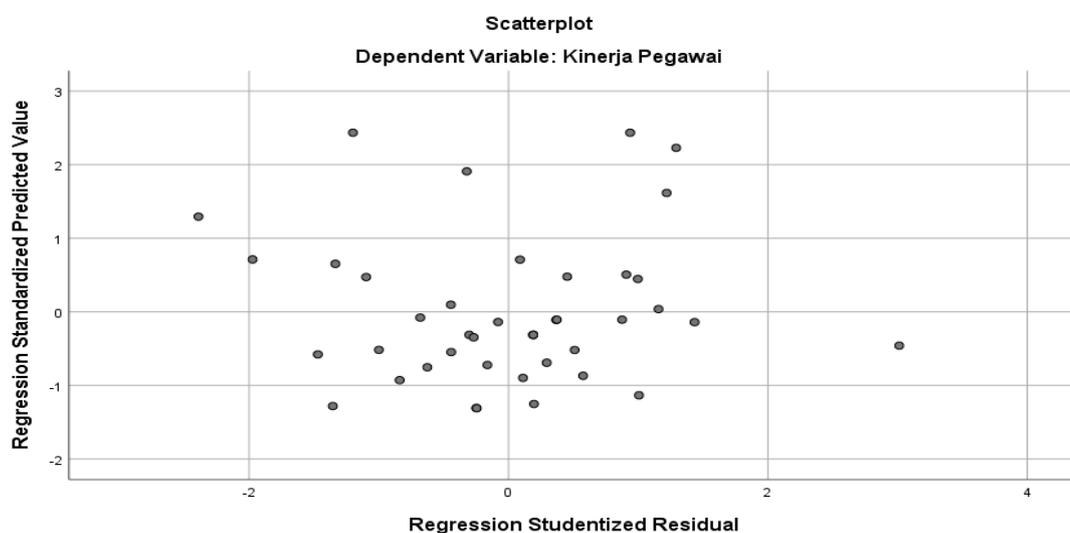
Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) < 10,00 berarti data tidak ada masalah multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel-variabel independen > 0,10, dan nilai VIF semua variabel-variabel independen < 10,00. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian

multikolinieritas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas multikolinieritas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian regresi linear berganda.

### 5.2.5.3. Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 5.3. di bawah ini:



**Gambar 5.3.**

### Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas di atas diketahui bahwa residual menyebar diseluruh area scatterplot dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut berarti penelitian ini bebas heterokedastisitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi.

### 5.2.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen yang diprediksi melalui variabel independen.

Adapun hasil pengujian regresi linear berganda seperti pada tabel 5.12. di bawah ini:

**Tabel 5.12.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	P Value	Keterangan
Kepemimpinan Camat (X1)	0,639	2,061	0,046	Signifikan
Kedisiplinan (X2)	0,550	2,142	0,039	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,647	2,296	0,027	Signifikan
Konstanta	9,086	2,312	0,026	Signifikan
F	31,710			
Prob F	0,000			
R	0,845			
R square	0,715			

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 9,086, sedangkan nilai koefisien regresi kepemimpinan camat ( $X_1$ ) adalah 0,639, nilai koefisien regresi kedisiplinan ( $X_2$ ) 0,550, dan nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 0,647 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut:

$$Y = 9,086 + 0,639 + 0,550 + + 0,647 + 0,05$$

Berdasarkan hasil diatas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,086 dapat dinyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja tetap/konstan (0) maka kinerja pegawai di Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare sebesar 9,086.
2. Koefisien regresi kepemimpinan camat sebesar 0,639, artinya – jika nilai variabel kepemimpinan camat bertambah sebesar 1, maka akan

berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare sebesar 0,639.

3. Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,550 artinya – jika nilai variabel kedisiplinan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare sebesar 0,550.
4. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,647 artinya – jika nilai variabel motivasi kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare sebesar 0,647.
5. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare dengan nilai koefisien regresi 0,647.

#### **5.2.7. Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial merupakan suatu bentuk pengujian di dalam regresi linear yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengukuran dalam pengujian parsial adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, serta membandingkan nilai signifikan dengan standar signifikansi (0,05). Nilai t tabel dapat didapatkan melalui perhitungan  $n - k$ , dimana n adalah jumlah pengamatan sampel (42) dan k

adalah jumlah variabel penelitian (4). Hasil dari perhitungan tersebut adalah 38, kemudian dicocokkan dengan distribusi t tabel dengan mencari nilai 38 untuk signifikansi 0,05, maka didapatkan nilai t tabel sebesar 2,024. Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.13.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	
1 (Constant)		2,312	0,026			
Kepemimpinan Camat	0,325	2,061	0,046	0,777	0,317	
Kedisiplinan	0,238	2,142	0,039	0,659	0,328	
Motivasi Kerja	0,382	2,296	0,027	0,800	0,349	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar  $2,061 > 2,024$ , signifikansi kepemimpinan adalah  $0,046 < 0,05$ , korelasi parsial kepemimpinan adalah 0,317. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian parsial maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.
2. Variabel kedisiplinan menghasilkan nilai t hitung sebesar  $2,142 > 2,024$ , nilai signifikansi variabel kedisiplinan adalah  $0,039 < 0,05$ , korelasi parsial variabel kedisiplinan adalah 0,328. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian parsial maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

3. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar  $2,298 > 2,024$ , nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah  $0,027 < 0,05$ , korelasi parsial variabel motivasi kerja adalah 0,349. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian parsial maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

#### 5.2.8. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pengukuran dalam pengujian simultan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi. Selanjutnya untuk mengetahui nilai F tabel maka digunakan persamaan berikut ini:

$$DF 1 = k - 1$$

$$DF 2 = n - k$$

Keterangan

$$DF 1 = \textit{Degree of Freedom 1}$$

$$DF 2 = \textit{Degree of Freedom 2}$$

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel

Maka;

$$DF 1 = 4 - 1 = 3$$

$$DF 2 = 42 - 4 = 38$$

Setelah diketahui hasil dari persamaan tersebut selanjutnya di masukkan dalam formula excel dengan rumus =FINV(0,05;3;38) maka didapatkan hasil F tabel 2,851. Untuk mengetahui hasil pengujian simultan dapat dilihat pada tabel 5.14 di bawah ini:

**Tabel 5.14.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.529	3	134.843	31.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.590	38	4.252		
	Total	566.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan Camat

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Hasil pengujian simultan (Uji F) di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,710 dan nilai signifikansi 0,000. Jadi nilai F Hitung  $> 2,851$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

### 5.2.9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen dalam penelitian. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi seperti pada tabel 5.15. di bawah ini:

**Tabel 5.15.**  
**Hasil Koefien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	df1	df2	
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.692	2.062	.715	31.710	3	38	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan Camat									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Hasil koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,715 atau 71,5%. Hal tersebut berarti kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama sebesar 71,5% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Adapun sisanya sebesar 28,9 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.3. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan camat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif, yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat diketahui dari lebih besarnya nilai t hitung daripada nilai t tabel, serta dari tingkat signifikansi yang menunjukkan  $< 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian, Kindangen, dan Tumiwa (2015) yang berjudul “*Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance in PT.Dayana Cipta*”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dan disiplin kerja mempengaruhi disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016) yang menjelaskan bahwa cara pimpinan menggunakan kekuasaan mempunyai dampak yang nyata terhadap kekuasaan kerja dan kinerja pegawai. Dengan kondisi seperti itu, pimpinan tidak hanya memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana, tetapi juga harus melakukan hal yang sama dalam membangun komitmen terhadap pegawai.

## **2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif, yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki

Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat diketahui dari lebih besarnya nilai  $t$  hitung daripada nilai  $t$  tabel, serta dari tingkat signifikansi yang menunjukkan  $< 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance at PT Trakindo Utama Manado*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara simultan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan Motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014) menyatakan bahwa pegawai yang menyadari, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi akan berdampak pada baiknya hasil kerja yang diberikan. Kedisiplinan menyangkut ketaatan terhadap pimpinan atau aturan yang dimana ketika dilanggar akan berdampak buruk pada kinerja pegawai serta kinerja organisasi.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif, yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Variabel motivasi kerja

merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare, hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan dua variabel independen lainnya.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hal tersebut dapat diketahui dari lebih besarnya nilai  $t$  hitung daripada nilai  $t$  tabel, serta dari tingkat signifikansi yang menunjukkan  $< 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline on Employees' Performance*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja, adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik mampu membuat pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai,

organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan pegawai

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Hasil tersebut ditunjukkan nilai F hitung  $>$  F tabel, serta nilai signifikansi  $<$  0,05. Selanjutnya besarnya pengaruh tersebut yaitu 71,5% yang berarti kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh 71,5% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang mengkaji dan menganalisis variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Salutundok dan Soegoto (2015) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effects Of Leadership, Motivation, Working Conditions And Discipline Toward Employee Performance In DPRD Secretariat Office Sorong City*". Hasil penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014) yang menjelaskan bahwa aspek paling penting dalam memprediksi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kedisiplinan

pegawai, lingkungan kerja, kerja sama, dan komunikasi kerja. Aspek-aspek dalam memprediksi kinerja tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dan harus selalu diperhatikan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka juga berdampak pada perbaikan kinerja organisasi.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab lima, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.
2. Kepemimpinan camat, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.
3. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab lima, maka adapun saran dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepada Pimpinan Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai agar berdampak pada kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Peningkatan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan mengoptimalkan *reward* dan *punishment* yang berlaku pada Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare.

2. Kepada Pimpinan Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare agar mampu memberikan arahan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berorientasi pada perbaikan kompetensi pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kerja.
3. Kepada pimpinan Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare agar dapat menjaga motivasi kerja pegawai, karena motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Baccuki Barat Kota Parepare. Motivasi kerja juga dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai seorang individu.
4. Kepada peneliti selanjutnya, agar kiranya menganalisis dan mengkaji variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel lain yang dapat dianalisis antara lain kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi kerja. Selain itu peneliti lain juga dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian lain, seperti metode penelitian kualitatif atau metode penelitian campuran (*mix method*), agar mendapat hasil penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christian, Kindangen, dan Tumiwa. 2015. *Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance in PT. Dayana Cipta*. Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. [Diakses 2 Januari 2020].
- Dapu, V, A, W. 2015. *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance at PT Trakindo Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Volume 3, No, 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. [Diakses 2 Januari 2020].
- Farida, U, dan Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Pomorogo. Umpo Ponorogo Press.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S,P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hersona, S., dan Sidharta, I. 2017. *The Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline on Employees' Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 15, No 3. <https://jurnaljam.ub.ac.id>. [Diakses 2 Januari 2020].
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nashuddin. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Purnomo, dan Saragih. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salutundok dan Soegoto. 2015. *The Effects Of Leadership, Motivation, Working Conditions And Discipline Toward Employee Performance In DPRD Secretariat Office Sorong City*. ISSN-2303-11. <https://neliti.com>. [Diakses 2 Januari 2020].
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Soekarso, dan Putong. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Statistika Dalam Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Umar, H. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunus, dan Nawawi. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## LAMPIRAN 1. SURAT PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111  
Email : dpmpstsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmpstsp.pareparekota.go.id

**PAREPARE**

Parepare, 15 Oktober 2019

Nomor : 802/IPM/DPM-PTSP/10/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Camat Bacukiki Barat

Di -  
Parepare

### DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 720/PPS/STIE-NI/X/2019 tanggal 4 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian Tesis.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Astuti  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 27- 04- 1981  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan / Pendidikan : PNS  
Program Studi : Magister Manajemen  
Alamat : Jl. Bau Massepe No. 100 A Cappagalung Bacukiki Barat

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :  
PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE

Selama : TMT 05/10/2019 - S/D 05/11/2019  
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



TEMBUSAN : Kepada Yth.

- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
- 2 Walikota Parepare di Parepare
- 3 Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar
- 4 Saudara(i) : Astuti
- 5 Arsip.

## LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat

Kota Parepare

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**ASTUTI**  
2017.MM.2.0869

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)  
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita  
 3. Usia :  
 5. Lama Bekerja :  
 6. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan Camat (X <sub>1</sub> )						
1.	Pimpinan memiliki tingkat <i>intelligency</i> yang baik dalam mengarahkan bawahannya.					
2.	Pimpinan kami sangat dewasa dalam menyikapi setiap permasalahan yang terjadi.					
3.	Pimpinan kami memiliki motivasi yang baik untuk berprestasi.					
4.	Pimpinan kami adalah orang yang mudah memengaruhi bawahannya.					
5.	Pimpinan memiliki pola hubungan yang baik kepada setiap bawahannya.					
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )						
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.					
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.					
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.					
4.	Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk setiap tugas yang diembannya.					

Motivasi ( $X_3$ )					
1.	Pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.				
2.	Dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit.				
3.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja pegawai.				
4.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.				
5.	Pegawai merasa senang jumpa dengan rekan kerja.				
Kinerja Pegawai (Y)					
1.	Pegawai berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan				
2.	Pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai				
3.	Pegawai mampu menyesuaikan diri untuk menciptakan interaksi yang positif dengan rekan kerja				
4.	Keterampilan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi				
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan sebelumnya				
6.	Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan				
7.	Pegawai pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan				
8.	Pegawai berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan				
9.	Pegawai suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja				
10.	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan pegawai dalam pencapaian target				
11.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat				

### LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	57,14
2.	Perempuan	18	42,86
Total		42	100

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	11,90
2.	35 – 40	7	16,67
3.	41 – 45	10	23,81
4.	46 – 50	14	33,33
5.	> 50	6	14,29
Total		42	100

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,81
2.	10 – 15	5	11,90
3.	16 – 20	16	38,10
4.	21 – 25	11	26,19
Total		42	100

## LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

### 1. Tabulasi Data Penelitian

No	Kepemimpinan Camat	Disiplin	Motivasi	Kinerja Pegawai
1	4 5 4 4 4 21	3 4 4 3 14	4 4 3 5 4 20	5 5 4 4 5 4 4 4 4 5 5 49
2	4 5 5 4 4 22	4 3 5 4 16	5 4 4 5 5 23	3 4 5 4 4 4 3 4 3 4 5 43
3	5 5 5 4 5 24	4 3 5 5 17	4 4 5 5 5 23	4 5 4 4 5 3 3 4 4 4 4 44
4	3 5 5 3 5 21	5 4 4 5 18	4 4 3 5 5 21	4 4 5 4 4 3 5 5 5 5 4 48
5	3 4 4 4 4 19	4 3 4 4 15	4 4 3 4 4 19	3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 5 42
6	5 4 4 5 5 23	4 5 4 4 17	4 3 5 4 4 20	5 4 4 4 3 5 3 4 4 4 4 44
7	4 3 3 4 5 19	4 5 4 4 17	4 4 4 3 3 18	5 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 41
8	3 4 4 3 4 18	4 4 3 4 15	4 3 3 4 4 18	4 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3 40
9	4 4 4 5 4 21	4 4 4 5 17	5 5 4 4 4 22	4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 47
10	3 5 5 4 4 21	3 5 5 5 18	5 4 3 5 5 22	5 5 4 4 4 3 5 3 3 3 5 44
11	4 4 4 5 5 22	4 4 4 4 16	5 5 4 4 4 22	4 4 5 5 5 4 5 4 4 4 4 48
12	3 4 3 5 5 20	3 3 4 4 14	4 5 3 4 3 19	4 3 5 5 5 3 3 4 4 4 3 43
13	4 4 4 5 4 21	4 4 3 4 15	4 5 4 4 4 21	4 4 5 4 5 4 4 3 3 3 4 43
14	4 3 3 5 4 19	3 4 4 4 15	3 5 4 4 4 20	3 3 5 4 5 4 3 4 4 4 4 43
15	4 4 4 4 5 21	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 45
16	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 20	4 5 5 5 5 24	5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 54
17	4 3 3 5 4 19	4 3 4 5 16	4 3 4 3 3 17	3 3 5 4 5 4 4 4 4 4 3 43
18	4 4 4 5 4 21	4 5 4 4 17	3 4 4 4 4 19	4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 5 47
19	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 44
20	4 4 4 4 4 20	5 4 4 4 17	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 44
21	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 44
22	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 43
23	3 5 5 5 5 23	5 5 5 5 20	5 5 3 5 5 23	5 5 5 5 4 3 5 5 5 5 5 52
24	5 4 4 4 4 21	4 4 4 4 16	4 4 5 4 4 21	4 4 4 4 3 5 4 4 4 4 4 44
25	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 44
26	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 20	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 54
27	5 4 4 5 5 23	4 4 4 4 16	4 5 5 4 4 22	4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 47
28	3 4 4 4 4 19	4 4 4 4 16	4 3 4 4 4 19	4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 42
29	4 4 4 4 5 21	3 4 3 3 13	3 4 4 3 3 17	4 4 4 5 3 4 4 3 3 3 4 41
30	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	5 4 4 4 4 21	4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 46
31	3 4 3 4 5 19	4 5 4 4 17	4 3 4 4 4 19	5 3 3 3 4 3 4 4 4 4 5 42
32	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	5 4 4 4 4 21	4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 45
33	3 4 3 4 5 19	4 4 4 4 16	4 4 4 4 4 20	3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 5 41
34	3 4 4 5 5 21	4 4 5 4 17	3 3 4 4 4 18	4 4 4 4 3 3 4 4 4 5 4 43
35	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 16	3 4 4 4 4 19	4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 4 44
36	3 4 3 4 5 19	4 4 4 4 16	4 3 3 4 4 18	5 3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 40
37	4 3 4 4 5 20	3 3 3 5 14	3 4 4 3 3 17	3 4 3 4 3 4 4 3 3 3 4 38
38	3 4 3 4 5 19	4 5 4 5 18	3 3 3 4 5 18	5 3 3 3 4 3 3 4 5 4 3 40
39	5 5 5 5 5 25	3 4 5 5 17	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 5 5 5 3 4 3 5 50
40	3 4 3 4 5 19	5 4 3 3 15	3 4 3 4 3 17	5 3 3 3 4 3 3 5 4 4 3 40
41	4 4 4 4 4 20	5 5 4 4 18	4 4 4 4 4 20	4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 47
42	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 20	5 5 5 5 5 25	5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 50

## 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepemimpinan Camat	42	7	18	25	875	20,83
Kedisiplinan	42	7	13	20	691	16,45
Motivasi Kerja	42	8	17	25	853	20,31
Kinerja Pegawai	42	16	38	54	1873	44,60
Valid N (listwise)	42					

## 3. Uji Validitas

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan Camat
X1.1	Pearson Correlation	1	0,166	.417**	.402**	0,034	.700**
	Sig. (2-tailed)		0,294	0,006	0,008	0,830	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	0,166	1	.780**	0,011	0,170	.685**
	Sig. (2-tailed)	0,294		0,000	0,945	0,281	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.417**	.780**	1	0,065	0,000	.761**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000		0,681	1,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.402**	0,011	0,065	1	0,214	.533**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,945	0,681		0,173	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	0,034	0,170	0,000	0,214	1	.396**
	Sig. (2-tailed)	0,830	0,281	1,000	0,173		0,009
	N	42	42	42	42	42	42
Kepemimpinan Camat	Pearson Correlation	.700**	.685**	.761**	.533**	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	
	N	42	42	42	42	42	42

Correlations		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kedisiplinan
X2.1	Pearson Correlation	1	.375*	0,203	0,199	.665**
	Sig. (2-tailed)		0,014	0,196	0,206	0,000
	N	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.375*	1	0,236	0,132	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,014		0,133	0,406	0,000
	N	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	0,203	0,236	1	.535**	.714**
	Sig. (2-tailed)	0,196	0,133		0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	0,199	0,132	.535**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	0,206	0,406	0,000		0,000
	N	42	42	42	42	42
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.665**	.664**	.714**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	42	42	42	42	42

Correlations		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.374*	0,173	.503**	.467**	.730**
	Sig. (2-tailed)		0,015	0,274	0,001	0,002	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.374*	1	0,280	.355*	0,217	.659**
	Sig. (2-tailed)	0,015		0,072	0,021	0,168	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	0,173	0,280	1	0,084	0,191	.516**
	Sig. (2-tailed)	0,274	0,072		0,598	0,226	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.503**	.355*	0,084	1	.867**	.789**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,021	0,598		0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	.467**	0,217	0,191	.867**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,168	0,226	0,000		0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.730**	.659**	.516**	.789**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	42	42	42	42	42	42



#### 4. Uji Reliabilitas

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	42	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0,607		5	
<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	42	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0,606		4	
<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	42	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0,721		5	

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

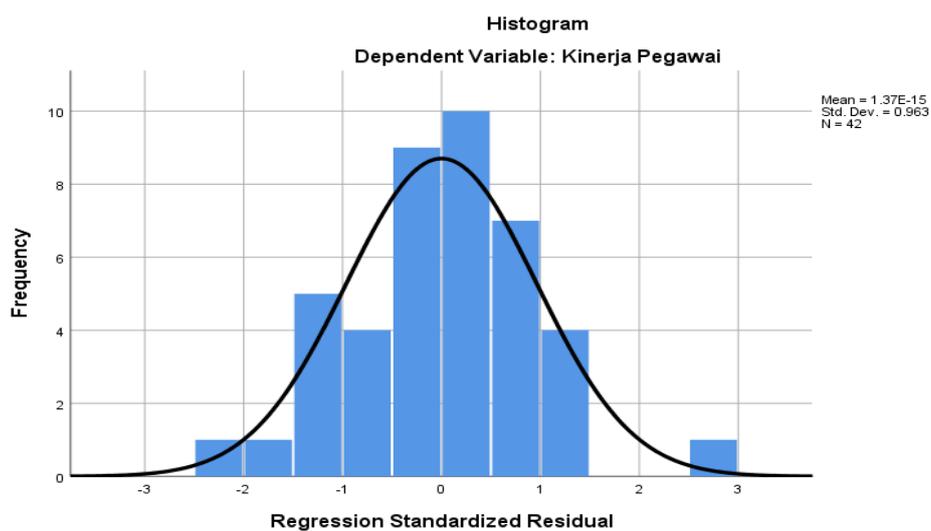
  

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,750	11

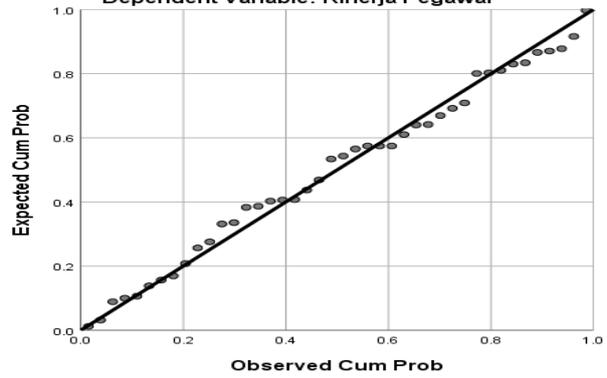
## 5. Uji Asumsi Klasik

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations	Partial	Part	Collinearity Statistics	VIF
		Zero-order			Tolerance	
1	(Constant)					
	Kepemimpinan Camat	0,777	0,317	0,179	0,303	3,300
	Kedisiplinan	0,659	0,328	0,186	0,606	1,650
	Motivasi Kerja	0,800	0,349	0,199	0,272	3,679

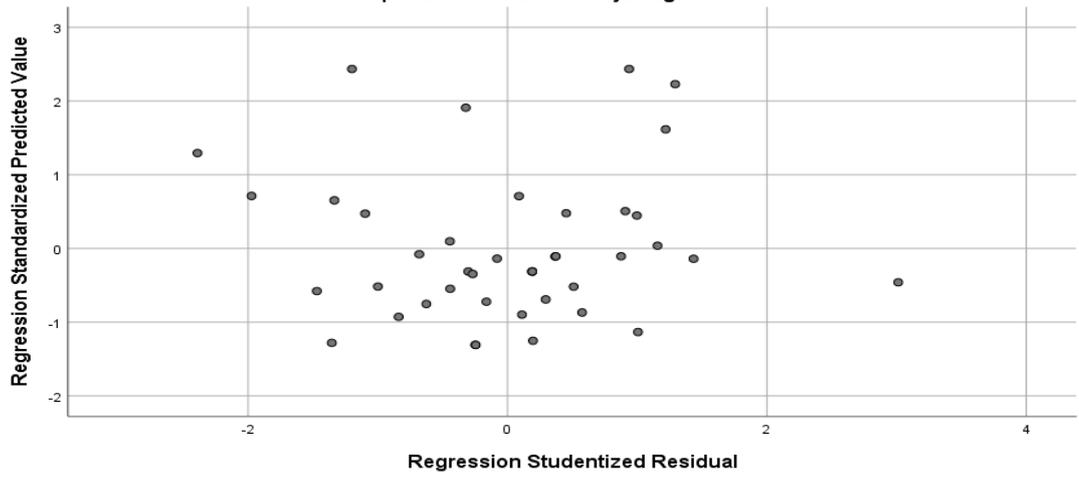
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot  
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations	
					Zero-order	Partial
1	(Constant)		2,312	0,026		
	Kepemimpinan Camat	0,325	2,061	0,046	0,777	0,317
	Kedisiplinan	0,238	2,142	0,039	0,659	0,328
	Motivasi Kerja	0,382	2,296	0,027	0,800	0,349

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.529	3	134.843	31.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.590	38	4.252		
	Total	566.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan Camat

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.692	2.062	.715	31.710	3	38	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan Camat

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai