

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN POLEWALI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**Muhammad Ilham
2019MM12373**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN POLEWALI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

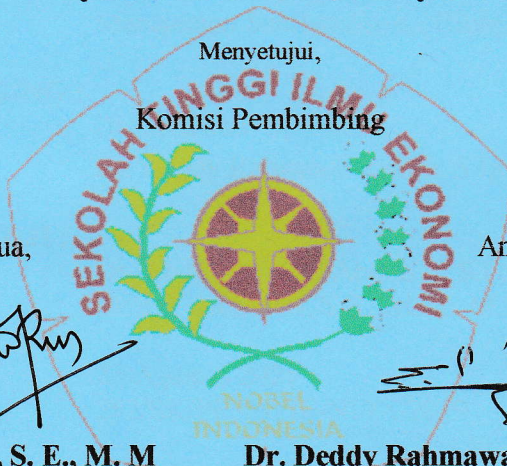
Oleh :

**MUHAMMAD ILHAM
2019MM12373**

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 26 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua, Anggota,



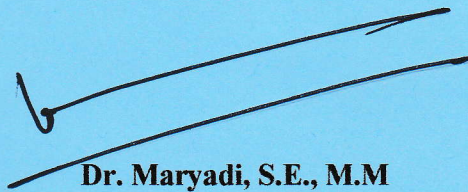
Dr. Asnjwati, S. E., M. M Dr. Deddy Rahmawandi Rahim, S. IP., M. M

School Of Business

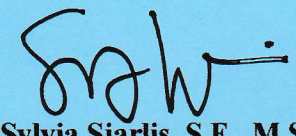
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



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



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN POLEWALI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR***

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ILHAM
NIM : 2019.MM.12373
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Asniwati, SE., M.M.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Abdul Rahman Abdi S.E, S.Pd.I, M.M.MBA
Dosen Penguji 2 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si

Tanggal Ujian : 23 Agustus 2021
SK Penguji Nomor : 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam 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 (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Agustus 2021

Mahasiswa,



Muhammad Ilham
2019MM12373

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar*”.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia Makassar. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberi kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Ibu Dr. Asniwati, S.E., M.M dan Bapak Dr. Deddy Rahmawandi Rahim, S. Ip., M. M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

5. Bapak Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S. Pd.I., M.M., MBA dan Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
7. Teristimewa untuk Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi.
8. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga, dan
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa STIE NOBEL yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior STIE NOBEL, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

Muhammad Ilham

ABSTRAK

Muhammad Ilham. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh Asniwati dan Deddy Rahmawandi Rahim)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan teknik angket dan wawancara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 42 orang responden, yang terdiri seluruh pegawai kecamatan dan aparat kecamatan yang berada pada struktur organisasi di kantor kecamatan Polewali kabupaten Polewali Mandar. Jumlah sampel Dalam Penelitian ini adalah 42 orang, yang mana sampel tersebut berjumlah dibawah 100 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 22,856 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,85. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian uji t diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja



ABSTRACT

Muhammad Ilham. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance in Polewali District, Polewali Mandar Regency (supervised by Asniwati and Deddy Rahmawandi Rahim)*

This study aims to determine and analyze the effect of leadership style, motivation and discipline partially and simultaneously on employee performance in Polewali District, Polewali Mandar Regency.

The research used in this study is a quantitative research method. The data collection technique used is by using questionnaires and interviews. The population in this study amounted to 42 respondents, consisting of all sub-district employees and sub-district officials who were in the organizational structure at the Polewali sub-district office, Polewali Mandar district. The number of samples in this study were 42 people, in which the sample was under 100 people.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 22.856 and Ftable is 2.85. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that simultaneously leadership style, motivation and discipline have a significant influence on employee performance in Polewali District, Polewali Mandar Regency. From the description of the t test, it is known that partially leadership style, motivation and discipline have a significant influence on employee performance in Polewali District, Polewali Mandar Regency.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.2.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	18
2.2.3. Konsep Kepemimpinan	23
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
2.2.5. Ciri-ciri Kepemimpinan	24
2.2.6. Kualitas Kepemimpinan	25
2.3. Motivasi	26
2.3.1. Pengertian Motivasi	26
2.3.2. Pandangan tentang Motivasi	28
2.3.3. Tujuan	

Motivasi	
29	
2.3.4. Jenis-jenis Motivasi	30
2.3.5. Proses Motivasi	30
2.3.6. Prinsip-prinsip dalam Motivasi	31
2.3.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	32
2.3.8. Jenis-jenis Motivasi	34
2.4. Disiplin	35
2.4.1. Pengertian Disiplin	35
2.4.2. Tujuan Disiplin	
38	
2.4.3. Faktor-faktor Disiplin	39
2.4.4. Aspek-aspek Disiplin Kerja	40
2.5. Kinerja.....	
40	
2.5.1. Pengertian Kinerja	40
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	42
2.5.3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	43
2.5.4. Unsur-unsur Penilaian Pegawai.....	44
2.5.5. Tujuan Kinerja Pegawai.....	45
2.5.6. Meningkatkan Kinerja Pegawai	45
2.5.7. Evaluasi Kinerja	46

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual.....	47
3.2. Hipotesis Penelitian	49
3.3. Definisi Operasional	49

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian	52
4.2. Tempat dan Waktu	

Penelitian	52
4.3. Populasi dan Sampel	52
4.3.1. Populasi	52
4.3.2. Sampel	53
4.4. Teknik Pengumpulan Data	53
4.4.1. Observasi	53
4.4.2. Kuesioner	53
4.5. Jenis dan Sumber Data	53
4.5.1. Jenis Data	53
4.5.2. Sumber Data	54
4.6. Metode Analisis Data	54
4.7. Teknik Analisis Data	55
4.7.1. Uji Validitas	55
4.7.2. Uji	
Reliabilitas	56
4.8. Uji Asumsi Klasik	56
4.8.1. Uji Normalitas	56
4.8.2. Uji Multikolinearitas	56
4.8.3. Uji Heterokedastisitas	57
4.8.4. Uji Autokorelasi	57
4.9. Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.10. Uji Hipotesa	58
4.10.1. Uji T (Uji Parsial)	58
4.10.2. Uji F (Uji Simultan)	59
4.10.3. Koefisien Determinasi	59

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	61
5.1.1. Identitas Responden	61
5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	64
5.1.3. Teknis Analisis Data	73

5.1.4. Uji Asumsi Klasik	75
5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Determinasi.....	79
5.1.6. Uji Hipotesis.....	81
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.....	86
5.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar	88
5.2.3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar	90
5.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar	93
5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	95
6.2. Saran	95
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	61
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Umur.....	62
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.4. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	63
Tabel 5.5. Sebaran Responden Menurut Jabatan	64
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Gaya Kepemimpinan	65
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi.....	67
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Disiplin	70
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	72
Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas	73
Tabel 5.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 5.13. Hasil Uji Autokorelasi	78
Tabel 5.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 5.15. Hasil Uji Analisis Determinasi.....	80
Tabel 5.16. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	81
Tabel 5.17. Hasil Uji T (Uji Parsial).....	82
Tabel 5.18. Hasil Uji Beta	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
Gambar 5.1. Uji Normalitas.....	76
Gambar 5.3. Uji Heterokedastisitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan desentralisasi pemerintahan merupakan wujud otonomi daerah berdasarkan prinsip otonomi mandiri dalam melaksanakan pembangunannya. Sebagai daerah otonom, daerah otonom adalah daerah yang mempunyai otonomi kewenangan dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, dan partisipasi terhadap keterlibatan masyarakat, dan pertanggung jawaban kepada masyarakat. Agar kontribusi penyelenggaraan otonomi daerah maka diperlukan kewenangan yang nyata, dan bertanggung jawab didaerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan. Untuk mendapatkan pencapaian tujuan tersebut maka dibentuk perangkat pemerintah baik dalam lingkup pelaksanaan azas desentralisasi, maupun asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Urusan otonomi daerah menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten dan kota untuk melaksanakan dan menentukan kebijakan atas inisiatif, dan prakarsa meliputi urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan pemerintahan wajib daerah terdapat dalam penjelasan Undang-Undang No. 32 Tahun 2014 "tentang pemerintahan daerah yang dibentuk dengan asas desentralisasi adalah daerah kabupaten dan kota berwenang untuk menentukan dan melaksanakan kebijakan atas prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi-aspirasi masyarakat". Sebagaimana

tercantum dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2014, “daerah kota dan kabupaten mempunyai perangkat daerah yaitu kecamatan yang dipimpin oleh kepala kecamatan dalam tugasnya yang menerima pelimpahan wewenang pungutan pajak untuk selanjutnya diserahkan kepada perangkat kecamatan sebagai pelimpahan wewenang mempunyai wewenang penerimaan pajak berupa penerimaan negara yang berasal dari Pajak Bumi dan Bangunan, untuk itulah peranan petugas penerimaan pajak di kecamatan sangat dituntut keaktifannya dalam hal pemungutan pajak.”

Peranan kecamatan sebagai organisasi pemerintahan adalah peranan paling dekat serta berhubungan langsung terhadap masyarakat dan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan pemerintahan, Pelaksanakan roda pemerintah di kecamatan maka dibutuhkan keberadaan sesosok pemimpin untuk menjalankan roda oraganisasi pemerintahan di tingkat kecamatan dan hal ini sangatlah penting. Posisi pemimpin di kecamatan tentunya memiliki suatu peranan yang sangat besar dalam menciptakan kondisi kerja yang baik serta menjadi contoh yang baik bagi semua warga maupun pegawainya. Kesuksesan atau kegagalan dalam melaksanakan program kerja tentunya dipengaruhi oleh kemimpinan Camat. Sesuai dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 18 Tahun 2016 Pasal 52 Ayat (1) “ merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat. Hal ini menegaskan bahwa Camat adalah pimpinan ditingkat Kecamatan. Menurut Amirullah (2015), dalam konteks organisasi baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun dalam lembaga privat fungsi seorang pemimpin adalah menjalankan roda organisasi dengan

mendefinisikan fungsi manajemen kepemimpinan sesuai gaya kepemimpinan yang dimilikinya.

Gaya Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja, khususnya kinerja pegawai. Pengaruh tersebut tergantung dari cara seorang pemimpin memerlakukan bawahannya. Kinerja pegawai tentunya mengalami peningkatan ketika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya mampu memberdayakan bawahan, memberikan perhatian, penghargaan dan menciptakan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Dampak-dampak tersebut meliputi semangat kerja pegawai meningkat, kedisiplinan pegawai semakin membaik, pegawai mampu bertanggung jawab. Sebaliknya kinerja pegawai akan berjalan mandek apabila seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang ideal dan tidak mampu memberikan pengaruh positif bagi para pegawainya.

Menurut Solso (1998) dalam Dhaniel (2014), Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam suatu organisasi. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil tidaknya seorang pimpinan dalam mencapai tujuan yang direncanakan dan yang telah dipercayakan kepada mereka. Dalam meraih tujuan tersebut maka

ia harus memiliki pengaruh untuk memimpin di wilayah yang dibawahinya.

Kepatuhan masyarakat dalam membayar Pajak Bumi dan Bangunan di pedesaan dan Perkotaan tidak terlepas dari sikap dan gaya kepemimpinan kepala daerah khususnya camat dalam menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepatuhan masyarakat dalam memenuhi kewajibannya. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Untuk menyikapi hal penerimaan Pajak bumi dan bangunan, hal yang sangat diharapkan adalah bagaimana pengaruh terhadap gaya kepemimpinan sebagai

pimpinan maupun sebagai kepala pemerintahan yang dituntut untuk dapat menggunakan potensi Pajak Bumi Bangunan yang ada di daerahnya dan bagaimana memotivasi para aparatnya dan masyarakat agar dapat memenuhi kewajibannya untuk membayar pajak. Kepemimpinan camat adalah gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif dikarenakan kepemimpinan camat mempunyai peranan sentral dalam penerimaan pendapatan asli daerah khususnya di kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Penerimaan hasil pemungutan pajak bumi dan bangunan (PBB) merupakan salah satu sumber keuangan daerah maupun keuangan negara dan pemungutannya sudah didasarkan pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, tentang jenis sumber Pendapatan Negara dimana pajak sebagai sumber pendapatan utama, adapun sumber pendapatan Negara yang berasal dari pajak dibagi menjadi tujuh sector yaitu, pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah, pajak bumi dan bangunan, pajak ekspor, pajak perdagangan internasional dan bea masuk, berdasarkan dengan Undang- Undang Nomor 17 tahun 2003 maka jelas bahwa pajak bumi bangunan merupakan sumber keuangan Negara.

Hal ini dapat di artikan ini bahwa pemungutan pajak telah disepakati secara bersama antara masyarakat dan pemerintah. Salah satu sumber penerimaan negara dari sektor pajak inilah yang selanjutnya dimanfaatkan oleh pemerintah dalam hal membangun sarana maupun prasarana untuk kepentingan umum bagi kesejahteraan masyarakat. Melihat peran masyarakat dalam pembangunan maka betapa pentingnya peran masyarakat untuk menanggung pembiayaan Daerah

maupun pembiayaan Negara, Sehingga masyarakat dituntut akan adanya kesadaran untuk membayar Pajak Bumi dan Bangunan secara benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Namun, kenyataannya banyak hambatan yang dihadapi dalam pemungutan.

Fenomena di lapangan, banyak masyarakat yang belum sadar masalah kewajiban membayar pajak. Hal ini disebabkan karena kondisi masyarakat yang tidak mengerti tentang pajak dan kurang atau bahkan tidak memahami kegunaan arti dari pajak tersebut, hal ini disebabkan oleh tingkat perkembangan intelektual bagi masyarakat, sehingga masyarakat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar pajak ataupun masyarakat sebagai wajib pajak sering menunda-nunda pembayaran pajak, bahkan ada masyarakat yang membayar pajak melewati tanggal jatuh tempo pembayaran.

Untuk menyikapi hal penerimaan Pajak bumi dan bangunan, hal yang sangat diharapkan adalah bagaimana pengaruh terhadap kepemimpinan kecamatan sebagai pimpinan maupun sebagai kepala pemerintahan yang dituntut untuk dapat menggunakan potensi Pajak Bumi Bangunan yang ada di daerahnya dan bagaimana memotivasi para aparatnya dan masyarakat agar dapat memenuhi kewajibannya untuk membayar pajak. Oleh sebab itu di butuhkan gaya kepemimpinan bagi seseorang yang dapat mempengaruhi masyarakat sehingga masyarakat sadar akan kewajibannya membayar pajak, yang menurut Mifta toha (2017) mendefinisikan bahwa gaya pemimpin merupakan gaya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya dan mempunyai kerwenangan untuk mempengaruhi bawahan maupun staf serta anggotanya sebagai pengikutnya

dan berada dibawah garis komando”. Para staf dan anggota berada dalam organisasi karena sudah diatur oleh yang berwenang mengaturnya.

Fenomena di lapangan, diperoleh data dari kantor Kecamatan Polewali bahwa hasil perolehan Pajak bumi dan bangunan pada tiga tahu terakhir yaitu pada tahun 2018 perolehan pajak bumi dan bangunan hanya mencapai 67 %, Pada tahun 2019 perolehan pajak bumi dan bangunan hanya mencapai 70 % dan pada tahun 2020 perolehan pajak bumi bangunan mencapai 73 %. Dari data tersebut diatas, perolehan pajak bumi bangunan tiga tahun terakhir memperlihatkan angka yang jauh dari target 100 %, dan tidak memperlihatkan suatu peningkatan perolehan pajak bumi dan bangunan dari target, hal ini juga terjadi pada kepemimpinan camat sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti guna melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan camat dalam meningkatkan pajak bumi dan bangunan sebagai sumber pendapatan Daerah di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Fenomena lain dari pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan pembayaran pajak bumi dan bangunan yaitu masalah motivasi yaitu adalah bagaimana camat memberikan motivasi kepada aparat kecamatan ataupun bagi masyarakat sehingga masyarakat dapat membayar Pajak Bumi dan Bangunan dengan kesadaran penuh sebagai kewajibannya warga negara yang taat pada pajak. Menurut Hasibuan (2016) “Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi.” Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap

terus bekerja sampai motivasinya tercapai” atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari pegawai tersebut. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi dari pegawai yaitu memberikan pengakuan atas hasil kerja, baik pengakuan berbentuk (*reinforcemen*) maupun pengakuan berbentuk penghargaan, sehingga pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk mengejar target pajak yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengamatan secara empiris yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Polewali masih banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat di lihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, motivasi pegawai kecamatan tidak memperlihatkan keinginan untuk meningkatkan karier, mereka hanya datang bekerja setelah pekerjaan selesai mereka pulang kerumah masing-masing tanpa berfikir bagaimana meningkatkan karir mereka. Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi hasil kinerja pemungutan pajak bumi dan bangunan, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. pengertian tersebut jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Berdasarkan observasi awal di kantor Kecamatan Polewali, ditemukan

berberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan tagihan PBB yang tertumpuk yang belum tertagih, hal ini disebabkan dari absen daftar hadir pegawai pemungutan pajak yang datang terlambat sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian target penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan.

Berdasarkan dari apa yang dikemukakan diatas maka permasalahan pemungutan pajak di kecamatan Polewali yang jauh dari target membuat pencapaian hasil PBB jauh dari target 100%, sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya yaitu hasil perolehan Pajak bumi dan bangunan di kecamatan Polewali tiga tahun terakhir dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 hanya mencapai rata-rata 70 persen, hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan camat yang belum maksimal persoalan yang terjadi masih masalah klasik dari tahun ketahun misalnya pada saat penagihan yang bersangkutan selaku objek pajak tidak berada di tempat, atau data tidak sesuai dengan objek pajak, begitu pula alamat objek pajak tidak di temukan karena objek pajak sudah pindah rumah. Sedangkan permasalahan lain seperti motivasi banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat di lihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Permasalahan motivasi pegawai kecamatan Polewali yaitu tidak memperlihatkan keinginan untuk meningkatkan karier, mereka hanya datang bekerja setelah pekerjaan selesai mereka pulang kerumah masing-masing tanpa berfikir bagaimana meningkatkan karir mereka, begitu pula masalah disiplin,

masih banyak pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tidak cepat dan tepat waktu tentunya hal ini akan mengganggu pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Polewali, berdasarkan dengan permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari pembahasan diatas maka dapat dilihat rumusan masalah yang berdasarkan latar belakang masalah dan, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara keseluruhan dari tujuan penelitian diharapkan sebagai berikut :

1. Untuk dapat menganalisa, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk dapat menganalisa, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali

Kabupaten Polewali Mandar.

3. Untuk dapat menganalisa, mengenai Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat adalah sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Teoritis.

1. Untuk memperoleh data yang lengkap berkaitan dengan masalah praktis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara teoritis bahwa hasil penelitian yang di dapatkan akan memberikan sumbangsi pemikiran terhadap ilmu pengetahuan yang akan di kembangkan khususnya yang berkaitan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Untuk memberikan Rekomendasi kebijakan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kemudian membandingkan dengan hasil peneliti terdahulu, apakah hasil penelitian terdahulu sejalan atau relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan bagaimana kesamaan atau perbedaan terhadap kenyataan di lapangan dan apakah teori yang digunakan oleh peneliti sudah sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti terdahulu, untuk membandingkan hasil penelitian tersebut, maka pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut;

1. Ridawati, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kota Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berusaha menguji hipotesis berdasarkan data empirik yang dijelaskannya secara deskriptif maupun inferensial. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survai dan mendesain kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Responden adalah seluruh pegawai pada Pemerintah di Kota Denpasar berjumlah 254 orang responden yang diambil dari seluruh populasi di kota Denpasar. Teknik analisis untuk uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah di Kota Denpasar. Besarnya pengaruh secara simultan tersebut adalah Koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,783 persen, berarti pula gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah di Kota Denpasar

2. Bayu Adi Permana 2018 Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Sleman, Hasil Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana. Populasi penelitian ini adalah 117 orang pegawai KPP Pratama Sleman dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang pegawai KPP Pratama Sleman. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,270 (*p.
3. Andri, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Peningkatan Kesadaran Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Sorong Utara Kota Sorong, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak bumi dan bangunan di IDistrik Sorong Utara Kota Sorong; Jenis penelitian diskriptive

dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, interview, dokumentasi dan studi kepustakaan. Populasi pada penelitian ini Distrik Sorong Utara, sedangkan sampel pada penelitian ini ialah Kepala di distrik Sorong program PBB ini diantaranya melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Masyarakat selalu diingatkan tentang betapa pentingnya PBB. Dalam hal ini Camat berperan aktif memberikan motivasi kepada masyarakat pada pembayaran PBB dan termasuk pada tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan usaha partisipasi dan pemberdayaan dalam penyediaan sarana dan fasilitas umum; hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial.

4. Suprpto (2019), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat kecamatan dalam pencapaian target pelunasan pajak bumi dan bangunan (suatu kajian pada perangkat di wilayah Kecamatan Patrang Kabupaten Jember) Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1. untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa perangkat kecamatan terhadap kinerjanya dalam pemenuhan target pelunasan PBB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa) mempunyai derajat hubungan yang positif rendah terhadap kinerja perangkat kecamatan , karena nilai koefisien korelasi bergerak positif antara 0,264 hingga 0,300, lebih kecil dari 5% ($<0,05$). Ketiga motivasi tersebut juga mempunyai pengaruh yang menentukan terhadap kinerja perangkat kecamatan (karena Adjusted R²) sebesar 0,699). Hal ini ditunjukkan dari koefisien beta variabel X₂ sebesar

0,207 > 0,114 X1 dan 0,132 (X3). Saran yang diajukan kepada pemerintah wilayah kecamatan Patrang untuk melaksanakan intensifikasi dan ekstensifikasi PBB lebih memperhatikan motivasi afiliasi perangkat meski tidak harus mengabaikan motivasi yang lainnya. Kepada para paneneliti disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian obyek penelitiannya.

5. Ivan Maikhel (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado, hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perhitungan korelasi menggunakan salah satu rumus dari Pearson dengan perkalian skor asli. Dari hasil perhitungan $r = 0,80$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, dan $dk = 42-2=40$. Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan, menerima H_0 jika harga thitung adalah $t < t(1-\alpha)$ dan menolak H_0 jika harga thitung adalah $t > t(1-\alpha)$. Harga t dihitung = 8,42. Dengan taraf nyata 0,05 dan $dk = 40$ ($n-2 = 42-2$), dari daftar tabel distribusi t untuk uji satu pihak adalah $t < t(1-\alpha) = 1,684$ atau $t(1-0,95) = 1,684$. Harga thitung dengan t -tabel menunjukkan perbedaan yang nyata, yaitu $t > t(1-\alpha)$ atau $8,42 > 1,684$, maka dapat dinyatakan hipotesis nol ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut James 2016, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompobolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya

yang didasarkan atas otoritas posisi dan penggunaan otoritas.

Kepemimpinan selalu berhubungan dengan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, sehingga kepemimpinan selalu menyangkut hal mengatasi perubahan. Menurut Gibson, et al (2000) gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerjaj, motivasi dan kepuasan kerja pegawai, menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja dan sebaliknya dapat menyebabkan penurunan kinerja, jika penerapannya tidak disesuaikan dengan kondisi perilaku kerja dari para anggota organisasi.

Kepemimpinan berperan penting dalam memahami perilaku kelompok dan memberikan pengarahan menuju pencapaian sasaran. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Samsuding (2009: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan maupun keahlian yang ada pada seseorang dalam menggerakkan atau memotivasi suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah artikel yang ditulis oleh Tannenbaum dan Schmidt, “*How To Choose Leadership Patern*”

1) Leadership Patern

Gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis, keduanya merupakan gaya kepemimpinan Patern, oleh karenanya dapat didudukkan dalam suatu kontinum atau rangkaian dari perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada satu sisi, dan perilaku pemimpin yang sangat demokratis pada sisi lain. Berikut ini akan dipaparkan tiga gaya kepemimpinan sebagaimana yang dimaksud di atas.

2) Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya kepemimpinan ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkannya adalah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Kedua ahli ini menggambarkan gagasannya seperti dua bidang pengaruh yang ekstrim. Pertama, bidang pengaruh pimpinan. Kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan, sedangkan pada bidang yang kedua, pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin berdasarkan gaya kepemimpinan in yang mempengaruhi bawahannya dengan melihat kondisi apa yang harus di gunakan pada saat memimpin.

3) Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi

Tokoh yang mengenalkan dari gaya kepemimpinan ini adalah. Reddin

2017 mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut selalu dikembalikan pada dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun oleh Reddin ini merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungannya.

Gaya kepemimpinan ini dapat dilukiskan dengan empat persegi empat dalam tiga kotak bagian. Empat persegi empat dalam kotak yang pertama merupakan "gaya yang tidak efektif". Empat persegi empat yang kedua (tengah) merupakan "gaya dasar kepemimpinan" seorang manajer. Empat persegi empat yang ketiga, merupakan "gaya yang efektif". Gaya yang efektif, gaya ini merupakan pengembangan dari gaya dasar kepemimpinan. Dalam hal ini, terdapat empat gaya kepemimpinan efektif, yaitu : Eksekutif

4) Gaya Kepemimpinan Empat Sistem Manajemen.

Tokoh yang mengenalkan gaya kepemimpinan ini adalah Rensis Likert. Beliau mengembangkan empat sistem manajemennya berdasarkan pada suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Menurutnya pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya participative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi. Likert merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemennya sebagai berikut:

Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dan Posner (2014) ditemukan terdapat lima praktik gaya kepemimpinan yang perlu diteladan, dan telah terbukti sangat relevan dengan perkembangan kepemimpinan itu sendiri selama ini, adalah sebagai berikut :

a. Mencontohkan caranya

Gelar hanyalah sebuah pemberian, akan tetapi perilaku seseoranglah yang akan membuat seseorang tersebut mendapatkan penghargaan dari lingkungannya. Seorang pemimpin teladan mengetahui bahwa mereka apabila tetap memegang teguh komitmen dan ingin mencapai standar tertinggi, mereka harus menjadi model dari perilaku yang mereka harapkan dari orang.

b. Menginspirasi visi bersama

Para pemimpin menginspirasi visi bersama. Untuk membuat seseorang menerima sebuah visi, pemimpin harus mengenali para pengikutnya dan berbicara dalam bahasa mereka. Orang harus percaya bahwa pemimpin mengerti kebutuhan mereka dan memperhatikan keinginan mereka sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

c. Menantang proses

Pemimpin adalah pionir, orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Mereka mencari peluang untuk mencari inovasi, tumbuh, dan melakukan perbaikan

d. Memungkinkan orang lain bertindak

Pemimpin teladan memungkinkan orang lain untuk bertindak. Mereka memupuk kolaborasi dan membangun kepercayaan. Kerja tim melibatkan semua pihak yang memiliki kewajiban untuk membuat proyek berhasil. Kemampuan seorang pemimpin untuk memungkinkan orang lain melakukan tindakan sangatlah penting.

e. Menyemangati jiwa

Dalam hal ini pemimpin menyemangati jiwa para pengikutnya untuk terus melangkah. Tindakan tulus dalam usaha untuk memperdulikan mereka dapat mengangkat semangat dan membuat orang terns maju.

Adapun Menurut Hadari Nawawi (2016): secara operasional dapat dibedakan atas fungsi terhadap gaya kepemimpinan yang layak di kerjakan;

1. Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah atasan dan dilaksanakan berdasarkan konsep dari atasan, bawahan melaksakan dan tidak ada masukan maupun koreksian dari bawahan.

2. Konsultatif.

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga semua keputusan telah di sepakati bersama sebagai suatu keputusan dan hasil keputusan tersebut dapat dijalankan dan baik buruknya sudah keputusan bersam.

3. Partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing, dan setiap anggota dapat bekerja dengan partisipasinya dalam bekerja.

4. Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri. Pemimpin dapat memberikan kewenangan kepada anggotanya untuk melaksanakan tugas-tugas dari organisasi atas kewenangan yang diberikan dari atasan untuk dilaksanakan. Dan delegasi tersebut merupakan pembelajaran bagi karyawan untuk menerima tanggung jawab.

5. Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama

secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.3. Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan telah dikemukakan oleh berbagai literatur kepemimpinan, disini penulis akan membahas konsep kepemimpinan pendapat dari berbagai ahli. Menurut Stoner (1996: 161) mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Menurut Cleary (2002: 5) berpendapat lain tentang kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan. Menurut Kartono (2005: 153) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Definisi kepemimpinan tersebut diatas mencerminkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Nanang (2013: 98) faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin meliputi:

1. Berkepribadian (*personality*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.

2. Harapan dan perilaku pemimpin.
3. Karakteristik harapan dan perilaku pegawai.
4. Harapan dan perilaku rekan.

2.2.5. Ciri-ciri Kepemimpinan

Seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar pegawai, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

Menurut Samsudin (2009: 293-294) ada beberapa sifat kepemimpinan yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut.

1. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab

Seseorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggungjawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan.

2. Kemampuan untuk Perceptive

Adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu dalam meccapainya.

3. Kempuan Bersikap Objektif

Adalah kemampua untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor mosional dan pribadi sudah mungkin mengaburkan realitas.

4. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya .
5. Kemampuan untuk Berkomunikasi Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai

2.2.6. Kualitas Kepemimpinan

Menurut Rivai (2009) ada beberapa kualitas kepemimpinan yang mungkin dapat diusahakan dalam penyelesaian manajer-manajer dan dikembangkan dalam mempersiapkan manajer bagi pelaksanaan tugas masa depan. Para pemimpin lazimnya berbeda dalam hal:

1. Menentang status quo yaitu mereka dengan rasa ingin tahu yang besar, berani, terang-terangan, dan bertindak untuk mengubah yang sudah dilakukan.
2. Terinspirasi visi yang tersebar yaitu mereka meneriakkan misi, visi, seperangkat sasaran yang tepat, dan berkelakuan dengan cara yang konsisten bersama pegawai.
3. Membantu yang lain mengambil tindakan yaitu mereka memberikan bimbingan dan sumber serta pekerjaan kearah pemberian wewenang yang lain untuk bertindak menurut cara mereka sendiri.
4. Menanggulangi kerancuan, ketidakpastian dan kompleksitas yaitu mereka bertindak secara menyenangkan dalam organisasi yang fleksibel dan berubah.

5. Sungguh-sungguh perhatian terhadap orang-orang yaitu mereka sensitif pada orang-orang, mereka mendengarkannya, memberi mereka perhatian, dan menjaga agar mereka termotivasi.
6. Menyadari diri sendiri yaitu mereka tahu kekuatan dan keterbatasan mereka sendiri dan memiliki tingkat kerendahan hati yang mendorong untuk belajar terus.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Motivasi dapat pula diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi pegawai adalah keadaan di dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan

pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina Pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi. Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut: kondisi kerja, perencanaan kerja, intruksi kerja dan pengawasan (Hasibuan,2016). Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (1) kebutuhan fisiologi dasar, (2) keselamatan dan keamanan, (3) cinta atau kasih sayang, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri (*self actualization*).

Pada hakekatnya setiap individu dalam bekerja didasari atas suatu motivasi dan dorongan yang perlu diwujudkan dalam bentuk aktifitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan keinginan yang didapatkan akan membuat pegawai tersebut merasa puas, sebaliknya apabila kesejahteraan tidak terpenuhi oleh

instansi maka dia akan bekerja tidak menyenangkan dan akan menjadikan rasa tidak puas, dapat diketahui bahwa pegawai itu adalah manusia biasa yang memiliki keinginan yang berbeda dan mengharapkan keinginan tersebut untuk dipenuhi oleh organisasi tempat mereka bekerja, dalam hal ini seorang pimpinan mempunyai peran untuk memotivasi pegawainya dengan memberikan sarana berupa kegiatan pengembangan SDM melalui pendidikan pelatihan , yang diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada instansi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Pada hakekatnya setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi dengan memberikan rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh Pemerintah seperti tambahan penghasilan pegawai, dan kemungkinan juga bisa dilakukan dengan cara pemberian promosi keposisi yang lebih tinggi, sehingga dalam hal ini dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja yang berarti pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebaliknya pegawai yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

2.3.2. Pandangan tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya :

1. Model Tradisional Model ini mengisyaratkan bahwa pimpinan menentukan bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem insentif untuk

memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

2. Model Hubungan Manusiawi Kontak – kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor – faktor pengurang motivasi. Pimpinan dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan – kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Model ini menyatakan bahwa para pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

2.3.3. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) adalah :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan Produktifitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan kesejahteraan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat- alat baku dan bahan baku

2.3.4. Jenis-Jenis Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa jenis motivasi adalah :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Pimpinan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang berakibat kurang baik.

2.3.5. Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam Proses Motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasikan kearah tujuan.

2. Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan bawahan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau organisasi saja, tapi dapat dilihat dari seluruh kepentingan baik kepentingan individu maupun kepentingan kelompok yang dapat mempersatukan secara keseluruhan.

3. Komunikasi efektif

Dalam Proses Motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dengan syarat apa saja yang harus dipenuhinya agar insentif tersebut diperolehnya.

4. Fasilitas

Atasan perlu untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

5. Team work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan organisasi.

2.3.6. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja pegawai yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam Upaya Memotivasi kerja, Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan berdasarkan kesepakatan bersama.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai lebih muda di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil Bawahan

Pemimpin yang mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih muda termotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2005) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini

mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa, terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan Sosial atau Afiliasi (*Affiliation Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kelompok.

4. Kebutuhan yang Mencerminkan Harga Diri (*Esteen or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat dilakukan pimpinan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan

sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung atau Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut. Faktor ini meliputi prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir.

2. Faktor Penghambat atau Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Faktor ini juga disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, dan mutu dari supervise dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan pimpinan dan pegawai.

2.3.8. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi

standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada pegawai diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.4. Disiplin

2.4.1. Pengertian Disiplin kerja

Berbicara mengenai disiplin merupakan hal yang paling prinsip pada kegiatan organisasi. Pandangan mengenai disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar terhadap esensial dari manusia. Karena disiplin adalah hal yang paling dasar yang memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan. Juga menurut (Anoraga,2016). “Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discipline* yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tentang disiplin maka jelas sekali mengenai arah dan tujuan.

Disiplin pada dasarnya merupakan keharmonisan serta kewajaran dari kehidupan kelompok atau organisasi, baik secara organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran dalam kehidupan individu atau kelompok atau organisasi akan didasarkan dengan ukuran maupun nilai yang telah disepakati bersama. Dengan kata lain, lahirlah kewajiban-kewajiban yang hak

wajib ditaati dan di hargai serta dihormati oleh seluruh kelompok atau organisasi masing-masing. Berbicara mengenai disiplin kerja yang sering kali timbul dengan pemahaman negatif. Yang selalu dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Jika melihat pengertian dari kedisiplinan maka dapat dikatakan bahwa kesadaran yang dimiliki oleh para anggota dan kesediaan dari seseorang untuk memahami semua peraturan maupun norma-norma sosial yang berlaku, disiplin harus dilaksanakan dan ditegakkan dalam organisasi, jika disiplin yang baik dalam suatu organisasi, maka organisasi dapat mewujudkan tujuannya.

Berbicara mengenai disiplin pada organisasi maka dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Disiplin Preventif yaitu : Tindakan disiplin yang bersifat preventif akan mendorong semua pegawai agar dapat taat terhadap ketentuan yang berlangsung dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan terhadap pelaksanaan atau penerapan pelaksanaan disiplin itu terletak pada pelaksanaan disiplin pribadi para anggota organisasi.
2. Disiplin Korektif yaitu : Pengertian disiplin korektif apabila pegawai telah nyata telah melakukan pelanggaran- pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berjalan dan dianggap gagal memenuhi standar yang telah ditentukan, maka dapat di berikan berupa sangsi disipliner.

Kedisiplinan pada Manajemen Sumber Daya Manusia didasari dari kualitas usaha yang dilaksanakan dengan *Standar Operating Prosedur* (SOP) untuk mendapatkan barang dan jasa. Pemerintah sebagai salah satu organisasi publik memiliki upaya untuk meningkatkan disiplin para pegawai untuk mendapatkan

tujuan organisasi pemerintah , seperti contoh pada organisasi lainnya, Sumber Daya Manusia adalah merupakan bentuk untuk penggerak tujuan organisasi. Jika pegawai memiliki disiplin tinggi maka secara langsung dapat mempermudah bagi organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Hasibuan (2017) “mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Siagian (2016) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi:

1. Disiplin kehadiran utamanya tepat waktu datang ke kantor
2. Disiplin pada saat pulang kerja
3. Disiplin dan tepat waktu pada saat menyelesaikan tugas atau pekerjaan
4. Disiplin dan taat menjalankan semua aturan di tempat bekerja
5. Disiplin melaksanakan semua insruksi pimpinan
6. Disiplin peningkatan kerja sama

Berdasarkan terhadap pembahasan mengenai teori- teori yang disampaikan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk menciptakan keteraturan dan untuk bekerja dalam organisasi.

Ketaatan yang dilakukan sebagai acuan untuk mengukur tingkat kedisiplinan atau kehadiran, maupun kewajiban terhadap peraturan, sesuai dengan prosedur. Sehingga hal ini merupakan kondisi kerja serta uraian tugas yang wajib untuk di kerjakan oleh para Pegawai. Menurut Siagian (2016)

2.4.2. Tujuan Disiplin

Disiplin bekerja mempunyai tujuan untuk dapat menghasilkan keteraturan kerja yang teratur dan tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja dapat dilakukan secara teratur dan dapat di laksanakan oleh manajemen dengan memaksimalkan semua aturan agar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan bagi dirinya dengan penuh kesadaran bukan karena adanya sanksi yang di perlakukan tetapi disebabkan dengan kesadaran dari pegawai tersebut.

Menurut bejo Siswanto (2016) menguraikan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan Umum Disiplin kerja

Disiplin mempunyai tujuan yang sangat mendasar terhadap kelanjutan atau umum kelangsungan hidup organisasi, apabila organisasi mempunyai tingkat kedisiplinan yang teratur maka motif organisasi tersebut akan dapat hidup jauh kedepan namun bila organisasi tidak disiplin maka organisasi yang bersangkutan akan menunggu untuk mati di hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin kerja

Pegawai harus taat terhadap segala aturan maupun kebijakan yang telah di keluarkan oleh badan kepegawaian ataupun ketenagakerjaan sesuai kebijakan yang berlaku, baik yang telah di tetapkan secara tertulis maupun berbentuk kaidah dan norma yang tidak tertulis, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan sebaik baiknya, serta mampu memberikan pelayanan sesuai harapan para pegawai yang maksimum sehingga yang berkepentingan

mendapatkan harapan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

2.4.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2016) Faktor-Faktor Disiplin Kerja ada lima yaitu:

1. Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tingginya frekwensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dan tentunya dengan tingkat disiplin yang tinggi tentunya akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sehingga apa yang ingin di capai dapat didapatkan berdasarkan dari tingkat kehadiran bagi pegawai dalam lingkup kerja mereka, pegawai selalu patuh terhadap instruksi yang harus di kerjakan.

2. Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya

3. Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada aturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, pegawai selalu taat terhadap aturan dan siap melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian maka Para Pegawai dituntut untuk kedisiplinan yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk lebih profesional, yang berarti pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, bekerja sepenuh waktu, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi.

2.4.4. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungan dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah:

1. Penggunaan Waktu Kerja, adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.
2. Perbuatan Tingkah Laku, adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.
3. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas, adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

4. Rencana Harian Tugas, adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja dalam hal ini didefinisikan sebagai hasil dari apa yang telah dikerjakan petugas berbanding dengan target yang telah dikerjakan, jika pekerjaan dikerjakan dengan baik dan kualitas kerja diselesaikan dengan tepat waktu maka dapatlah dikatakan berkinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika seseorang tidak mampu untuk bekerja dan kualitas kerja yang buruk dan menyelesaikan pekerjaan tersebut melewati waktu yang di tentukan maka dapatlah dikatakan berkinerja buruk. Kinerja dapat dikatakan performa atau sering dikatakan job performace atau dikatakan perestasi kerja, kinerja (performance) selalu digunakan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Jadi kata lain dari prestasi kinerja adalah performa atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal ini petugas. Pengertian kinerja menurut (Moeheriono,2014) adalah Kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance.

Kinerja, menurut (Moeheriono,2014) adalah melaksanakan pekerjaan berdasarkan dengan fungsi manajemen yaitu 1) mengerjakan, melaksanakan, 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat, 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab, 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan dan merupakan hasil suatu

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Hasibuan (2017): berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kinerja merupakan suatu hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan dan waktu penyelesaian tepat waktu

Berdasarkan dari pengertian diatas maka secara keseluruhan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atas apa yang telah dikerjaka sebelumnya dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Mangkunegara (2012) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dikatakan adalah hasil yang didapatkan berdasarkan prestasi kerja yang diraih oleh orang tersebut dengan bekerja secara professional tanpa ada sesuatu yang diharapka tetapi mereka bekerja dengan sepenuh hati demi untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan yang tentunya akan berdampak pada diri seseorang kedepan, karena dengan loyalitas seseorang akan membuat orang tersebut menjadi salah indikator untuk promosi kedepan, sehingga mereka mendapat promosi jabatan karena prestasi kerjanya.

2.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2016) ada 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor eksternal dan internal :

1. Faktor eksternal adalah factor yang bersumber dari lingkungan kerja misalnya perilaku dan sikap teman bekerja atau sikap pimpinan dan bawahan

mempengaruhi kinerja.

2. Faktor internal adalah factor yang mempengaruhi karena disebabkan karena individu memiliki performa dan kompetensi keahlian yang dimilikinya sehingga mereka berkinerja yang baik, sedangkan seorang dikatakan berkinerja buruk atau rendah disebabkan seorang memiliki kemampuan yang rendah dan tidak berusaha untuk mengembangkan kemampuannya.

2.5.3. Manfaat Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian Kinerja dalam suatu organisasi memiliki berbagai manfaat menurut Bangun (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi

Dengan adanya evaluasi maka dapatlah diketahui kemampuan seseorang dalam bekerja sehingga seseorang dapat dinilai berdasarkan kemampuannya secara obyektif dan dapat menentukan jumlah kompensai yang distandarkan bagi individu tersebut. selain itu evaluasi antar individu menjadi dasar dalam menentukan mutasi pekerjaan pada posisi yang tepat seperti promosi, mutasi sampai pemberhentian .

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Dengan adanya pengembangan diri individu maka seorang karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu diadakan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan

3. Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan sistem pada suatu organisasi sangat penting karena dengan adanya subsistem, subsistem tersebut saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya, tujuan dipeliharanya sistem dalam suatu organisasi akan memberikan manfaat dalam pengembangan organisasi dari individu.

4. Dokumentasi

Penilaian dengan dokumentasi akan memberi manfaat dalam posisi pekerjaan dimasa yang akan datang sebagai bentuk tindak lanjut. Manfaat penilaian kinerja dengan cara dokumentasi sebagai bahan perbandingan untuk dijadikan sebagai pertimbangan manajemen pada pengambilan keputusan. Pada pemanfaatan sumber daya manusia..

2.5.4. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Unsur penilaian kinerja pegawai menurut Hasibuan (2016) yaitu

1. Kesetiaan berarti kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi kinerja berarti hasil kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari pekerjaan.
3. Kejujuran berarti kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugasnya .
4. Kedisiplinan berarti kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku berdasarkan arahan yang diberikan.
5. Kerja sama berarti pekerjaan akan semakin baik jika karyawan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya .
6. Kepemimpinan berarti karyawan yang mampu mempengaruhi, mampu memberi

contoh dan memiliki pribadi yang kuat.

7. Kepribadian berarti perilaku karyawan dilihat dari sikap karyawan sopan santun memberi kesan yang menyenangkan.

2.5.5. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) adapun tujuan spesifik yang diterapkan manajemen kinerja adalah sebagai, berikut:

1. Mencapaian peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka. Meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

2.5.6. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Tyson dan Jackson (2000) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalan. Pada tingkat individu strategi yang dipaparkan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dapat digunakan dan diadaptasi untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, sebagai berikut:

1. Seleksi tujuan, menentukan area prioritas bagi tindakan.
2. Spesifikasi hasil, menentukan target dan standar.
3. Penetapan ukuran kerja, menentukan dasar bagi kemajuan yang mengarah pada tercapainya tujuan dapat dipantau.
4. Pemantauan, mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik untuk memastikan target dan standar tercapai.
5. Luas proses, mengulangi proses dengan tujuan lain sesuai prioritas.

2.5.7. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodic yang ditentukan oleh organisasi.

Menurut Dharma (2018) evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu diberikan pelatihan dan pengembangan agar dapat membantu pegawai dalam hasil evaluasi dan juga pelaksanaan konseling antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat dicapai usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Pemberian Reward, untuk proses kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konsep Penelitian

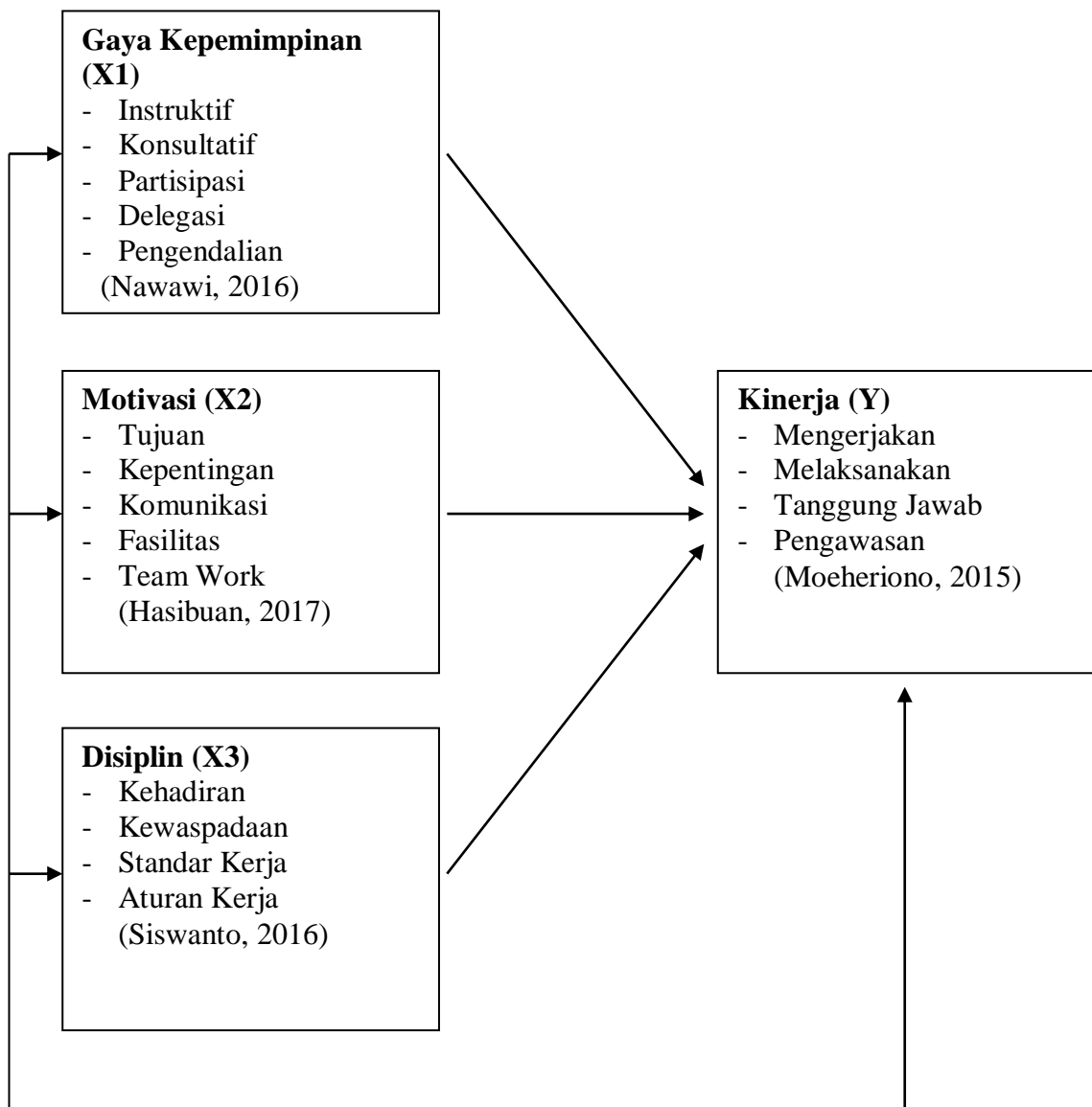
Kerangka konseptual pada penelitian ini didasarkan pada pemikiran gaya kepemimpinan karena memiliki pengaruh di masyarakat, karena kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mengikuti instruksi darinya kemudian bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kerangka konseptual ini mengacu pada pengertian tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang meliputi yaitu;

Bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, pada penelitian ini akan mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, dan sejauh mana pengaruh motivasi yang diberikan kepada bawahan atau pegawai serta masyarakat yang mempengaruhi peningkatan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan.

Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lainnya yaitu motivasi, Hasibuan (2016) yang merupakan salah satu komponen penting yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi masyarakat agar mereka sadar akan kewajiban membayar Pajak dan Bumi Bangunan, Selain kedua factor tersebut diatas faktor lain dari penelitian ini adalah faktor disiplin, disiplin menurut Bejo Siswanto, (2016) adalah Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan bagi pegawai untuk dapat mentaati terhadap hukum, maupun norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi kinerja yang baik akan memberikan

hasil yang baik utamanya dalam peningkatan penerimaan Pajak Bumi Bangunan, peningkatan penerimaan PBB dapat diartikan sebagai suatu keberhasilan atau perestasi yang didapatkan bagi keberhasilan pemimpin mengelolah organisasinya.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



3.2. Hipotesa

Pengertian hipotesis adalah dugaan jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan diteliti. Untuk pembuktian terhadap hipotesa yang dibuat memerlukan analisa penelitian yang didukung dengan data maupun fakta yang kongkrit. Untuk lebih jelasnya hipotesa ini agar penelitian ini dapat menghasilkan hasil penelitian yang sesuai harapan, maka penulis membuat hipotesa sebagai berikut

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel pada penelitian digunakan untuk merumuskan terhadap arah yang akan diteliti oleh peneliti sehingga hasil penelitian terarah terhadap apa yang akan diteliti untuk mempermudah arah penulisan ini maka peneliti mengacu pada operasionalisasi variabel pada penulisan dengan kerangka teori sebagai pendukung penelitian ini.

Adapun kerangka teori dalam penelitian ini, adapun adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai kecamatan terhadap

penerimaan Pajak Bumi Bangunan di Kecamatan Polewali Kabupaten Mandar dengan definisi operasional sebagai berikut;

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada variabel gaya kepemimpinan adalah bagaimana perilaku kepemimpinan dapat mengarahkan, mengayomi serta memotivasi pada pegawai kecamatan agar dapat mengelolah pembayaran pajak bumi bangunan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut;

- Instrukturif
- Konsultatif
- Partisipatif
- Pengendalian

2. Variabel Motivasi (X2)

Motivasi dapat di artikan bagaimana pimpinan secara psikologis memberikan kegairahan dan semangat kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya karena motivasi yang kuat pegawai kecamatan bersedia melaksanakan tugasnya. Adapun indikator pada variabel motivasi adalah sebagai berikut;

- Tujuan
- Kepentinagan
- Komunikasi
- Fasilitas
- Team work

3. Variabel Disiplin (X3)

Definisi operasional Variabel disiplin menggambarkan bagaimana pegawai mengikuti semua aturan-aturan yang sudah ditetapkan baik disiplin kehadiran maupun ketaatan dan kepatuhan atas perintah atasan, dengan ketaatan target pendapatan dari hasil PBB dapat tercapai adapun indikator meliputi;

- Kehadiran
- Kewaspadaan
- Aturan kerja
- Standar kerja

4. Variabel Kinerja

Variabel kinerja di artikan pada definisi pada operasional variabel ini adalah peningkatan kinerja terhadap hasil pemungutan pajak bumi dan bangunan di mana kinerja pegawai kecamatan dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya kenaikan penerimaan PBB. indikatornya ;

- Mengerjakan
- Melaksanakan
- Tanggung Jawab
- Hubungan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan metode survey yang menggunakan teknik analisis korelasi guna dapat diketahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka yang diperoleh dari kuesioner yang diedarkan pada responden dan dikelola secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat, Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan juni 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Sebelum menetapkan jumlah populasi pada penelitian ini, maka peneliti menjelaskan terlebih dahulu pengertian populasi, yang menurut Sugiyono (2010) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini berjumlah 42 orang responden, yang terdiri seluruh pegawai kecamatan dan aparat kecamatan yang berada pada struktur organisasi di kantor kecamatan Polewali kabupaten Polewali mandar dan bertanggung jawab terhadap hasil penerimaan dan

pemungutan Pajak Bumi Bangunan.

4.3.2. Sampel

Jumlah sampel Dalam Penelitian ini adalah 42 orang, yang mana sampel tersebut berjumlah dibawah 100 orang. Menurut Sugiono (2014) bahwa apabila populasi yang di gunakan secara keseluruhan sebagai sampel maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang mana jumlah sampel sebanyak 42 orang. Dengan teknik sampel yaitu teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

4.4.1. Observasi

Untuk melihat hasil data yang diperoleh dari perolehan kuesioner, maka peneliti mengkonfirmasi data tersebut dengan melalui Teknik observasi dimana penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapatkan data yang update serta benar.

4.4.2. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan skala sangat setuju (5) setuju (4) ragu-ragu (3) tidak setuju (2) dan Sangat tidak Setuju (1)

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan angka-angka dari hasil pengumpulan data lewat kuesioner sehingga jenis data adalah kuantitatif, data yang

diperoleh yang berupa angka, dari data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut. dalam analisa data.

4.5.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan pada pegawai kecamatan Polewali beserta aparat dalam struktur organisasi

2. Data Sekunder

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi dan data berupa arsip-arsip dari kantor Kecamatan Polewali serta data-data lewat situs maupun internet lainnya.

4.6. Metode Analisa Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana diperoleh data dari kuesioner yang di edarkan, data ini berbentuk angka-angka kemudian di olah dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for Windows versi 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. *Editing* (Mengedit)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

2. *Coding* (Pemberian Kode)

Proses memberikan kode sebagai tanda di lembaran kuesioner untuk memudahkan dalam pengimputan data di kuesioner dalam kategori yang sama.

3. *Scoring* (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert dimana skala tersebut menggunakan pengukurannya sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.7. Teknik Analisa Data

4.7.1. Uji Validitas

Pada uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat yang digunakan sudah benar atau sudah valid, instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, untuk menguji kuesioner tersebut apakah sudah valid atau tidak maka menggunakan alat ukur yaitu membandingkan nilai r-hitung harus lebih besar dari nilai r-tabel jika hasil r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dapat dikatakan bahwa uji instrumen kita adalah valid, atau dapat pula dikatakan bahwa kuesioner indeks correlation dengan kepercayaan 95% atau dapat dikatakan valid jika nilai sig <0.05., begitu pula sebaliknya jika diatas > 0.5. maka dapat dikatakan tidak Valid.

4.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) “disebutkan bahwa Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.

4.8. Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas di gunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini normal , Untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak data dalam penelitian ini maka dapat melihat dengan cara uji normalitas *P-P Plot of regression standardized Residual* dengan melihat gambar bahwa titik berada pada garis lurus dan tidak menyebar kemana mana, maka data berdistribusi normal.

4.8.2. Uji Multikolinieritas

Pengertian Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui dan memastikan apakah didalam model regresi apakah ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, sedangkan pengertian Interkorelasi yaitu adanya hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

Untuk melihat nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, maka dapat dilihat nilai pada *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Yaitu melihat nilai VIF dibawah angka 10.

4.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat diketahui apakah pada model regresi terdapat kesamaan variabel atau (homoskedastisitas) dari residual satu ke residual yang lain. Apabila asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas.

4.8.4. Uji Autokorelasi

Pada uji Autokorelasi digunakan untuk memahami apakah terdapat korelasi antar suatu periode 1 dengan periode sebelumnya (t-1). Secara sederhana, analisis regresi ini menguji pengaruh variabel independen dan dependen.

4.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Untuk mengetahui Besarnya pengaruh terhadap regresi linear berganda maka dapat dihitung dengan persamaan regresi berganda. Adapun persamaan yaitu seperti di bawah ini;

$$\text{Dengan Rumus; } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin

α : konstanta

β_1 : koefisien regresi variable Kepemimpinan

β_2 : koefisien regresi variable Motivasi

β_3 : koefisien regresi variable Disiplin

4.10. Uji Hipotesa

4.10.1. Uji T (Parsial)

Uji hipotesa pada penelitian ini yaitu menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap variabel bebas dengan variabel terikat, untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat maka menggunakan pengujian hipotesis dengan perumusan hasil yaitu :

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai t statistik > nilai t tabel maka Ha diterima, artinya bahwa secara statistik variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t statistik < nilai t tabel maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya bahwa secara statistik variabel bebas tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat.

4.10.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui hasil hipotesa dengan hasil secara simultan maka menggunakan Uji F atau uji Anova (*Analysis of Variance*). Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh positif jika di kerja secara bersama sama digunakan maka menggunakan model yang menjelaskan atau memprediksi keragaman variabel terikat. Hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian F ini adalah:

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji Anova adalah:

- Apabila F statistik > dari F tabel, maka Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Begitu pula sebaliknya, Jika F statistik < dari F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, Ini berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh (R^2 adjusted). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik, yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\{1-(1-R^2)\}/(N-k)}{N-k-1}$$

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi;

N : jumlah observasi;

K : jumlah variable.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Identitas Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 5.1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	52,4
2	Perempuan	20	47,6
	Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai lebih banyak dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Hal tersebut berdasarkan dari hasil penelitian yaitu laki-laki sebanyak 22 responden atau 52,4% dan perempuan 20 responden atau 47,6%.

2. Berdasarkan Umur

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut umur pada pegawai Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Berdasarkan Umur

No.	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	16 – 25 Tahun	7	16,7
2	26 – 35 Tahun	14	33,3
3	36 – 45 Tahun	13	31
4	46 – 55 Tahun	7	16,7
5	Lebih dari 55 Tahun	1	2,4
	Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai berdasarkan umur dengan responden terbanyak adalah responden dengan umur 26 – 35 tahun dengan jumlah 14 responden atau 33,3%. Adapun untuk jumlah paling sedikit yaitu responden dengan umur lebih dari 55 tahun yang berjumlah 1 responden atau 2,4%. Kemudian responden dengan umur 16 – 25 tahun dengan jumlah 7 responden atau 16,7%, 36 – 45 tahun dengan jumlah 13 responden atau 31%, dan 46 – 55 tahun dengan jumlah 7 responden atau 16,7% .

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut ini memperlihatkan sebaran responden menurut pendidikan terakhir yang di miliki oleh pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	4	9,5
2	S1	20	47,6
3	SMA/Sederajat	17	40,5
4	SMP/Sederajat	1	2,4
	Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai berdasarkan jenjang pendidikan terakhir terbanyak yaitu pegawai yang telah menyelesaikan S1 dengan jumlah 20 responden atau 47,6%. Adapun untuk jumlah paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan SMP/Sederajat dengan jumlah 1 responden atau 2,4%. Selanjutnya S2 dengan jumlah 4 responden atau 9,5% dan SMA/Sederajat dengan 17 responden atau 40,5%.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut masa kerja pada pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.4. Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 Tahun	29	69
2	11 – 20 Tahun	12	28,6
3	Lebih dari 20 Tahun	1	2,4
	Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai berdasarkan masa kerja terbanyak adalah responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun dengan jumlah 29 responden atau 69%. Adapun untuk jumlah paling sedikit yaitu responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun yang berjumlah 1 responden atau 2,4%. Kemudian responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun dengan jumlah 12 responden atau 28,6% .

5. Berdasarkan Jabatan

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut jabatan pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.5. Sebaran Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lurah	5	11,9
2	Kepala Seksi	10	23,8
3	Staf	27	64,3
Total		42	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden berdasarkan jabatan yaitu lurah sebanyak 5 responden atau 11,9%, kepala seksi dengan jumlah 10 responden atau 23,8% dan staf dengan jumlah 27 responden atau 64,3%. Diketahui bahwa responden terbanyak merupakan pegawai yang memiliki jabatan sebagai staf pada Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang diperoleh dari responden maa diperoleh infromasi tentang variabel-variabel penelitian yang di maksud terdiri atas variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin).

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala Camat Polewali memberikan perintah (instruktif) mengenai perolehan target PBB secara optimal.	0	0	0	0	5	11,9	25	59,5	12	28,6
2	Kepala Camat selalu melakukan konsultasi (Konsultatif) dengan aparatnya terhadap peningkatan penerimaan PBB dengan perolehan 100 %	0	0	0	0	7	16,7	21	50	14	33,3
3	Kepala Camat turun langsung kelapangan (Partisipasi) untung mendorong masyarakat untuk membayar PBB dan mengarahkan masyarakat yang menunggak untuk membayaran PBB.	0	0	1	2,4	6	14,3	19	45,2	16	38,1
4	Kepala Camat mendelegasikan kepada petugas atau aparat kecamatan untuk penagihan PBB dengan baik.	0	0	1	2,4	7	16,7	14	33,3	20	47,6
5	Kepala Camat dan Petugas PBB dan masyarakat dapat mengendalikan diri sehingga terhindar dari konflik pembayaran PBB.	0	0	1	2,4	7	16,7	23	54,8	11	26,2

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Kepala Camat Polewali memberikan perintah (instruktif) mengenai perolehan target PBB secara optimal, diperoleh hasil yaitu 28,6% responden menjawab sangat setuju, 59,5% responden menjawab setuju, 11,9% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu kepala Camat selalu melakukan konsultasi (Konsultatif) dengan aparatnya terhadap peningkatan penerimaan PBB dengan perolehan 100 %, dimana 33,3%% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu kepala Camat turun langsung kelapangan (Partisipasi) untung mendorong masyarakat untuk membayar PBB dan mengarahkan masyarakat yang menunggak untuk membayaran PBB, dimana 38,1% responden yang menjawab sangat setuju, 45,2% responden yang menjawab setuju, 14,3% responden menjawab cukup setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu kepala Camat mendelegasikan kepada petugas atau aparat kecamatan untuk penagihan PBB dengan baik, dimana 47,6% responden yang menjawab sangat setuju, 33,3% responden yang menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu kepala Camat dan Petugas PBB dan masyarakat dapat mengendalikan diri sehingga terhindar dari konflik pembayaran

PBB, dimana 26,2% responden yang menjawab sangat setuju, 54,8% responden yang menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

2. Motivasi (X₂)

Variabel motivasi (X₂) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi (X₂)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Agar tercapai tujuan target penerimaan PBB Kepala Camat memberikan motivasi kepada Petugas PBB dan masyarakat agar membayar PBB dapat terbayar tepat waktu.	0	0	0	0	6	14,3	12	28,6	24	57,1
2	Pembayaran PBB adalah kepentingan seluruh masyarakat kecamatan Polewali untuk pembangunan di daerahnya atau pembangunan kabupaten Polewali Mandar.	0	0	0	0	7	16,7	12	28,6	23	54,8

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Kepala Camat memberi petunjuk kepada petugas PBB terhadap tehnis kerjaan dengan komunikasi yang baik dan efektif	0	0	0	0	9	21,4	14	33,3	19	45,2
4	Kantor Camat Polewali menyiapkan Fasilitas Kepalamasyarakat yang membayar PBB berupa ruangan dan fasilitas tempat duduk.	0	0	1	2,4	10	23,8	16	38,1	15	35,7
5	Kepala Camat membentuk Team Work yang solid untuk menangani pembayaran PBB	1	2,4	1	2,4	9	21,4	18	42,9	13	31

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu agar tercapai tujuan target penerimaan PBB Kepala Camat memberikan motivasi kepada Petugas PBB dan masyarakat agar membayar PBB dapat terbayar tepat waktu, diperoleh hasil yaitu 57,1% responden menjawab sangat setuju, 28,6% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu pembayaran PBB adalah kepentingan seluruh masyarakat kecamatan Polewali untuk pembangunan di daerahnya atau pembangunan kabupaten Polewali Mandar, dimana 54,8%% responden menjawab sangat setuju, 28,6% responden menjawab setuju, 16,7% responden menjawab

cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Kepala Camat memberi petunjuk kepada petugas PBB terhadap teknis kerjaan dengan komunikasi yang baik dan efektif, dimana 45,2% responden yang menjawab sangat setuju, 33,3% responden yang menjawab setuju, 21,4% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Kantor Camat Polewali menyiapkan Fasilitas Kepalamasyarakat yang membayar PBB berupa ruangan dan fasilitas tempat duduk, dimana 35,7% responden yang menjawab sangat setuju, 38,1% responden yang menjawab setuju, 23,8% responden menjawab cukup setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Kepala Camat membentuk Team Work yang solid untuk menangani pembayaran PBB, dimana 31% responden yang menjawab sangat setuju, 42,9% responden yang menjawab setuju, 21,4% responden menjawab cukup setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju dan 2,4% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3. Disiplin (X₃)

Variabel disiplin (X₃) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin (X₃) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Disiplin (X₃)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di kantor kecamatan Polewali.	0	0	0	0	4	9,5	32	76,2	6	14,3
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan.	0	0	0	0	3	7,1	16	38,1	23	54,8
3	Pegawai mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor kecamatan Polewali.	0	0	0	0	2	4,8	29	69	11	26,2
4	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh kantor Kecamatan Polewali.	0	0	0	0	3	7,1	28	66,7	11	26,2

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu pegawai dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di kantor kecamatan Polewali, diperoleh hasil yaitu 14,3% responden menjawab sangat setuju, 76,2% responden menjawab setuju, 9,5% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan, dimana 54,8% responden menjawab sangat setuju, 38,1% responden menjawab setuju, 7,1% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu pegawai mentaati peraturan yang telah di tetapkan oleh kantor kecamatan Polewali, dimana 26,2% responden yang menjawab sangat setuju, 69% responden yang menjawab setuju, 4,8% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh kantor Kecamatan Polewali, dimana 26,2% responden yang menjawab sangat setuju, 66,7% responden yang menjawab setuju, 7,1% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala Camat beserta aparatnya selalu melakukan evaluasi kerja, utamanya penerimaan hasil PBB.	0	0	0	0	1	2,4	10	23,8	31	73,8

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Kepala Camat selalu mengarahkan terhadap pengembangan karir bagi pegawainya.	0	0	0	0	1	2,4	10	23,8	31	73,8
3	Kepala Camat selalu mengarahkan pegawainya agar mereka bekerja berdasarkan sistim yang telah di tentukan	0	0	0	0	2	4,8	7	16,7	33	78,6
4	Kepala Camat dan pegawainya selalu membuat dokumentasi terhadap apa yang telah mereka kerjakan.	0	0	0	0	2	4,8	8	19	32	76,2

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Kepala Camat beserta aparatnya selalu melakukan evaluasi kerja, utamanya penerimaan hasil PBB, diperoleh hasil yaitu 73,8% responden menjawab sangat setuju, 23,8% responden menjawab setuju, 2,4% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Kepala Camat selalu mengarahkan terhadap pengembangan karir bagi pegawainya, dimana 73,8%% responden menjawab sangat setuju, 23,8% responden menjawab setuju, 2,4% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Kepala Camat selalu mengarahkan pegawainya agar mereka bekerja berdasarkan sistim yang telah di tentukan,

dimana 78,6% responden yang menjawab sangat setuju, 16,7% responden yang menjawab setuju, 4,8% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Kepala Camat dan pegawainya selalu membuat dokumentasi terhadap apa yang telah mereka kerjakan, dimana 76,2% responden yang menjawab sangat setuju, 19% responden yang menjawab setuju, 4,8% responden menjawab cukup setuju, masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.3. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,709	0,304	Valid
X _{1.2}	0,851	0,304	Valid
X _{1.3}	0,933	0,304	Valid
X _{1.4}	0,752	0,304	Valid
X _{1.5}	0,741	0,304	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,791	0,304	Valid
X _{2.2}	0,879	0,304	Valid
X _{2.3}	0,863	0,304	Valid
X _{2.4}	0,854	0,304	Valid
X _{2.5}	0,809	0,304	Valid
Disiplin (X₃)			
X _{3.1}	0,644	0,304	Valid
X _{3.2}	0,837	0,304	Valid
X _{3.3}	0,681	0,304	Valid
X _{3.4}	0,776	0,304	Valid
Kinerja (Y)			
Y ₁	0,884	0,304	Valid
Y ₂	0,884	0,304	Valid
Y ₃	0,853	0,304	Valid
Y ₄	0,835	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,256. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,830	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,892	Reliabel
Disiplin (X_3)	0,721	Reliabel
Kinerja (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

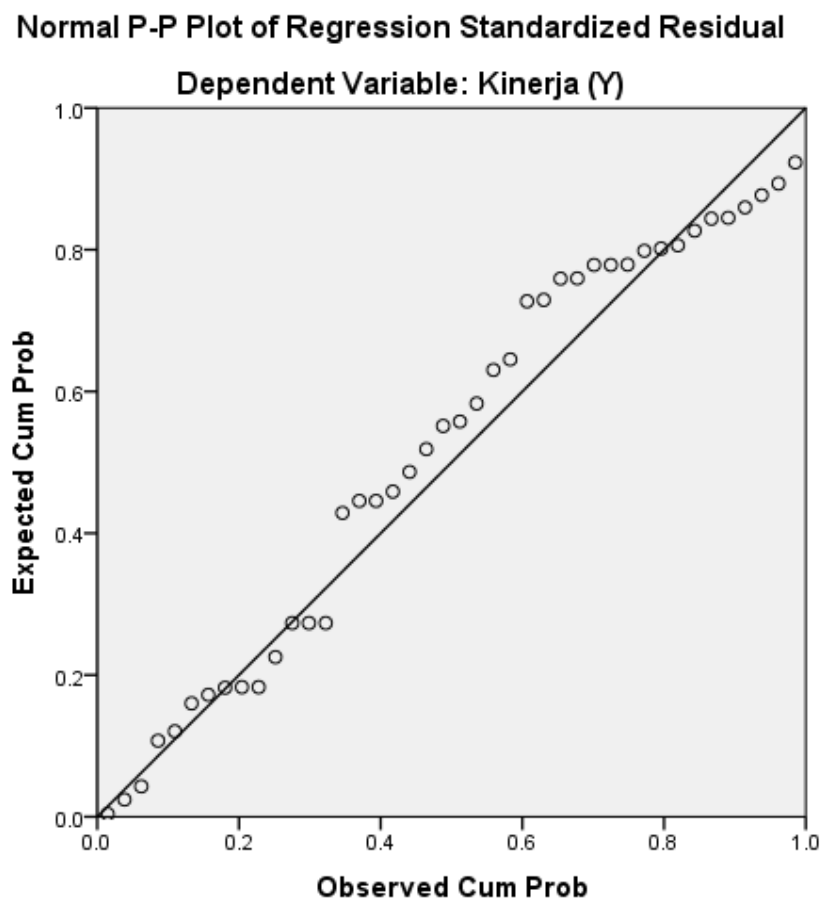
5.1.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat *histogram* residualnya sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik *histogram*-nya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram*-nya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

2. Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$, tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10,00$, maka terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolonieritas

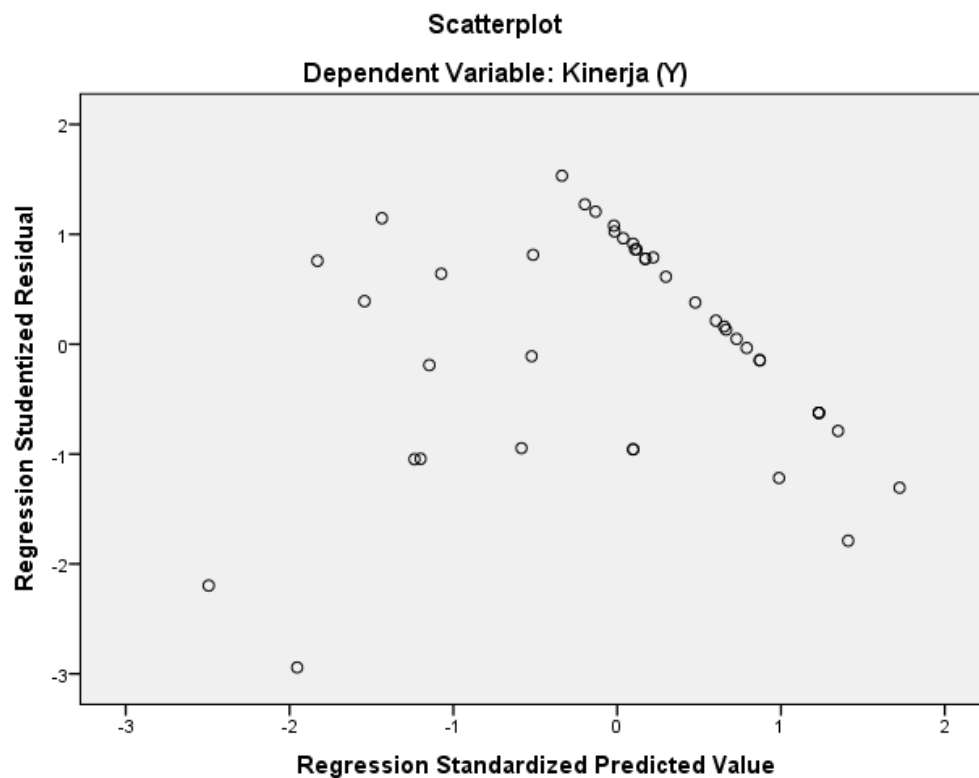
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,896	1,116
Motivasi (X_2)	0,973	1,028
Disiplin (X_3)	0,875	1,143

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 5.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.13. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,802	0,643	0,615	1,131	2,064

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,064 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Determinasi

1. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linier berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu pelatihan (X_1), pengembangan SDM (X_2), komitmen (X_3) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,706			
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,275	4,273	2,022	0,000
Motivasi (X_2)	0,184	3,497	2,022	0,001
Disiplin (X_3)	0,447	3,852	2,022	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,706 + 0,275X_1 + 0,184X_2 + 0,447X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,706. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin (X_3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 1,706.

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,275. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai

gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,275.

Variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,184. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,184.

Variabel disiplin (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,447. Artinya disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai disiplin meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,447.

2. Analisis Determinasi (R^2)

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802	0,643	0,615	1,131

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terdapat pada *R Square* 0,643. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yang terdiri atas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 64,3%, sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, kompetensi dan lain-lain.

5.1.6. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil Uji F (Simultan)

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 Regression	87,766	3	29,225	22,856	0,000
Residual	48,639	38	1,280		
Total	136,405	41			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,856 dengan signfikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 22,856 $>$ f_{tabel} sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulanya adalah secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

2. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna

atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 5.17. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,273	0,000
Motivasi (X_2)	3,497	0,001
Disiplin (X_3)	3,852	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,273 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,273 > 2,022 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

b. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,497 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,497 > 2,022 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

c. Pengaruh disiplin (X_3) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,852 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,852 > 2,022 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

3. Uji Beta (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,437	0,000
Motivasi (X_2)	0,343	0,001
Disiplin (X_3)	0,399	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi simultan gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,437.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1994 tentang Pajak Bumi dan Bangunan, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) adalah pajak yang bersifat kebendaan dalam arti besarnya pajak terutang ditentukan oleh keadaan objek yaitu bumi/tanah dan atau bangunan. Pengertian bumi adalah permukaan bumi dan tubuh bumi yang ada dibawahnya. Bumi menunjuk pada permukaan bumi meliputi tanah dan perairan pedalaman serta laut wilayah Indonesia. Bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau diletakan secara tetap pada tanah dan perairan dengan digunakan sebagai tempat tinggal atau tempat berusaha. Objek Pajak Bumi dan Bangunan adalah Bumi dan atau Bangunan. Bumi adalah permukaan bumi dan tubuh bumi yang ada di bawahnya. Permukaan bumi meliputi tanah dan perairan pedalaman (termasuk rawa-rawa, tambak, perairan) serta laut wilayah Republik Indonesia. Sedangkan bangunan adalah konstruksi

teknik yang ditanam atau dilekatkan secara tetap pada tanah dan atau perairan. Berdasarkan pasal 79 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 dasar pengenaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) adalah Nilai Jual Objek Pajak (NJOP). NJOP adalah harga rata-rata yang diperoleh dari transaksi jual beli yang terjadi secara wajar, dan bilamana tidak terdapat transaksi jual beli, NJOP ditentukan melalui perbandingan harga dengan objek lain yang sejenis, atau nilai perolehan baru, atau NJOP pengganti.

Pajak Bumi dan Bangunan merupakan salah satu jenis pajak yang penerimaannya dapat dioptimalkan dan cukup potensial untuk ditingkatkan mengingat objek dari Pajak Bumi dan Bangunan itu sendiri adalah meliputi seluruh Bumi dan Bangunan yang berada diwilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pentingnya pajak sebagai sumber pembiayaan pembangunan telah ditetapkan dalam berbagai peraturan pemerintah dimana dalam Neraca Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara telah ditentukan penerimaan negara dalam pembangunan. Salah satu jenis pajak yang pemungutannya menjadi wewenang pemerintah daerah adalah Pajak Bumi dan Bangunan, dengan wajib pajak adalah Wajib Pajak Orang Pribadi dan Wajib Pajak Badan, dengan kewajiban pembayaran Pajak hanya 1 (satu) kali dalam setahun.

Dari hasil proses olah data SPSS diperoleh persamaan matematis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,706 + 0,275X_1 + 0,184X_2 + 0,447X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,275, motivasi sebesar 0,184, dan disiplin

sebesar 0,447. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka akan diuraikan sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} (4,273) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,275. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel pelatihan adalah pada $X_{1.1}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa Kepala Camat Polewali memberikan perintah (instruktif) mengenai perolehan target PBB secara optimal. Terdapat 12 responden atau 28,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 25 responden atau 59,5% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut James 2016, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Camat selaku pimpinan dalam lingkup kecamatan telah memberikan intruksi mengenai perolehan target PBB secara optimal. Tanpa adanya intruksi dari camat, bisa saja hal ini dilakukan tidak dengan aturan yang benar. Hal ini tentu dapat membuat pegawai merasa diperhatikan dan memperlihatkan bagaimana mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun untuk indikator dengan responden terendah pada variabel yaitu pada pernyataan $X_{1.4}$ dengan pernyataan yang menyatakan bahwa Kepala Camat mendelegasikan kepada petugas atau aparat kecamatan untuk penagihan PBB dengan baik. Terdapat 20 responden atau 47,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 14 responden atau 33,3% yang meberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Kepatuhan masyarakat dalam membayar Pajak Bumi dan Bangunan di pedesaan dan Perkotaan tidak terlepas dari sikap dan gaya kepemimpinan kepala daerah khususnya camat dalam menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepatuhan masyarakat dalam memenuhi kewajibannya. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridawati (2019) yang dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Permana (2018) juga dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (3,497) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,184. Artinya jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel pelatihan adalah pada $X_{2.1}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa agar tercapai tujuan target penerimaan PBB Kepala Camat memberikan motivasi kepada Petugas PBB dan masyarakat agar membayar PBB dapat terbayar tepat waktu. Terdapat 24 responden atau 57,1% yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis

yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina Pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik).

Walaupun pimpinan telah memberikan motivasi kepada pegawai dan masyarakat itu belum bisa menjadi tolak ukur bahwa mereka akan termotivasi untuk dapat melakukan kewajibannya dengan baik. Motivasi ini dikembalikan kepada individu masing-masing apakah benar-benar terdorong untuk melakukan pembayaran PBB dengan tepat waktu. Namun, tentu saja kita mengharapkan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, begitupun dengan masyarakat dapat mengikuti waktu yang telah ditetapkan untuk melakukan pembayaran.

Adapun untuk indikator dengan responden terendah pada variabel yaitu pada pernyataan X_{2.5} dengan pernyataan yang menyatakan bahwa Kepala Camat membentuk Team Work yang solid untuk menangani pembayaran PBB. Terdapat 13 responden atau 31% yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Permasalahan motivasi pegawai kecamatan Polewali yaitu tidak

memperlihatkan keinginan untuk meningkatkan karier, mereka hanya datang bekerja setelah pekerjaan selesai mereka pulang kerumah masing-masing tanpa berfikir bagaimana meningkatkan karir mereka. Banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat di lihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Team work ini tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila didalamnya terdapat pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sehingga perlu adanya pengawasan yang dilakukan kepada team work tersebut. Dengan adanya team work ini diharapkan pula dapat mendorong pegawai lain untuk dapat melakukan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridawati (2019) yang dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Andri (2019) juga dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprato (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai $t_{hitung} (3,852) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,447. Artinya jika nilai disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel pelatihan adalah pada $X_{3.1}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa seluruh pegawai kecamatan mempunyai kedisiplinan yang baik datang tepat waktu dan pulang sesuai jadwal pulang. Terdapat 6 responden atau 14,3% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 32 responden atau 76,2% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Disiplin merupakan hal yang paling prinsip pada kegiatan organisasi. Pandangan mengenai disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar terhadap esensial dari manusia. Karena disiplin adalah hal yang paling dasar yang memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan.

Disiplin pada dasarnya merupakan keharmonisan serta kewajaran dari kehidupan kelompok atau organisasi, baik secara organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran dalam kehidupan individu atau kelompok atau organisasi akan didasarkan dengan ukuran maupun nilai yang telah disepakati bersama. Dengan kata lain, lahirlah kewajiban-kewajiban yang hak wajib ditaati dan di hargai serta dihormati oleh seluruh kelompok atau organisasi masing-masing. Berbicara mengenai disiplin kerja yang sering kali timbul dengan pemahaman negatif. Yang selalu dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang dimilikinya. Dengan kedisiplinan tersebut, organisasi dapat berjalan teratur dan sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga sangat diharapkan untuk pegawai agar

selalu memperhatikan kedisiplinannya baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan dan lain-lainnya.

Adapun untuk indikator dengan responden terendah pada variabel yaitu pada pernyataan $X_{3.1}$ dengan pernyataan yang menyatakan bahwa seluruh pegawai kecamatan mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Terdapat 23 responden atau 54,8% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 16 responden atau 38,1% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Permasalahan disiplin, masih banyak pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tidak cepat dan tepat waktu tentunya hal ini akan mengganggu pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Polewali. Sehingga dengan adanya hal seperti ini diharapkan agar pegawai dapat lebih mendisiplinkan dirinya. Selain dari individu, organisasi juga perlu untuk melakukan evaluasi untuk dapat meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridawati (2019) yang dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Permana (2018) juga dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maikhel (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai model regresi sebesar 22,856 artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 22,856.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $22,856 > F_{tabel} 2,85$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, kompetensi dan lain-lain.

5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Jika diurutkan dengan nilai variabel lainnya dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,437, motivasi dengan nilai sebesar 0,343, dan disiplin dengan nilai sebesar 0,399. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Penerimaan

Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar adalah gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,437.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

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

1. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

6.2. Saran

Kepatuhan masyarakat dalam membayar Pajak Bumi dan Bangunan tidak terlepas dari sikap dan gaya kepemimpinan kepala daerah khususnya camat. Pemimpin diharapkan menciptakan suasana kepemimpinan yang tegas namun tetap dapat membuat masyarakat merasa nyaman dan dapat menimbulkan kesadaran masyarakat untuk melaksanakan kewajibannya.

Pegawai kiranya dapat memperlihatkan keinginan atau motivasi diri untuk meningkatkan karirnya, pegawai hanya datang bekerja dan pulang setelah pekerjaan selesai tanpa berpikir untuk meningkatkan karirnya. Terkadang juga pegawai lalai dari tanggung jawab yang diberikan, sehingga

diharapkan adanya hal-hal yang dapat dilakukan organisasi untuk dapat mendorong pegawai bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

Kemudian, pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya. Pegawai diharapkan dapat datang bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak mengganggu pelayanan kepada masyarakat maupun pekerjaan lainnya. Organisasi dapat melakukan evaluasi terhadap setiap pegawai untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran diri pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan, dengan adanya hal tersebut diharapkan agar pimpinan dapat menjadi contoh atau teladan untuk pegawai. Pemimpinan diharapkan untuk terus memberikan dorongan kepada pegawai untuk terus melakukan pekerjaan atau tugas dengan lebih baik.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P.(2001). Psikologi Kerja. Cipta Psikologi dalam bekerja Jakarta:Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2017, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bagariang, Raymond Erico (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Thereby, to party owning bargaining*
- Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bina Rena Pariwara Mardiasmo, 2006, *Perpajakan edisi Revisi*, Jakarta, Brotodiharjo,2013, *Pengantar ilmu hukum Pajak* Aditama
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP. Books.
- Fannie Oktovian (2009) *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak Bumi dan Bagunan (PBB) di tiga kecamatan Medan Kota*
- Gary, Yukl (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks
- Ghazali, Imam, 2013, *Statistik Multivariate*, BP. Undip, Semarang.
- Gibson, et al. 2000. *Organisasi Edisi Kelima, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: PT. Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivan Maikhel (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado*
- Listianto dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*

- dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kouzes & Posner, 2014, *Leadership The Challenge*, Jakarta, Airlangga .
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muttaqin, Zainal, 2011, *Pajak Bumi dan Bangunan*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tyson, Shaun. Jackson, Tony. 2000. *The Essence of Organizational Behaviour: Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Miftah Thoha.(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali
- Munawir, 2014, *Perpajakan*, Yogyakarta, Liberty . Musakabe,
- Nanang, Fattah. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres
- Ridawati, (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan/Desa di Kota Denpasar*.
- Siagian, Sondang . 2016. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta
- Soemitro, Rochmat, 2011, *Pengantar Singkat Hukum Pajak*, Jakarta ,PT. Press co. Soemitro.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suandy, Erly, 2003, *Hukum Pajak*, Jakarta, Salemba Empat.

Suprpto (2019), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat kecamatan dalam pencapaian target pelunasan pajak bumi dan bangunan (suatu kajian pada perangkat di wilayah Kecamatan Patrang Kabupaten Jember)

Utari. 2016. Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wiwoho B.(Editor), 2010, *Prospek dan Faktor Penentu Reformasi Perpajakan*, Jakarta

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN
BANGUNAN DI KECAMATAN POLEWALI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Assalamu AlaikumWr.Wb.

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana STIE Nobel Indonesia sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar “.

Data dan informasi yang Bapak / ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaannya memberikan jawaban pada kuesioner menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah

Akhir kata, sayaucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

HormatSaya,

MUHAMMAD ILHAM

Identitas Responden

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut:

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Masa Kerja :
Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner Persepsi :

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dan harapan Bapak/Ibu Sebagai Pegawai dan Aparat di Kecamatan Polewali, tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Berilah tanda Silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan memilih angka seperti dibawah ini

Ss : Sangat Setuju = 5
S : Setuju = 4
CS : Cukup Setuju = 3.
TS : Tidak Setuju = 2
STS : Sangat Tidak Setuju = 1

PERNYATAAN

Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kepala Camat Polewali memberikan perintah (instruktif) mengenai perolehan target PBB secara optimal.					
2.	Kepala Camat selalu melakukan konsultasi (Konsultatif) dengan aparatnya terhadap peningkatan penerimaan PBB dengan perolehan 100 %					
3.	Kepala Camat turun langsung kelapangan (Partisipasi) untuk mendorong masyarakat untuk membayar PBB dan mengarahkan masyarakat yang menunggak untuk membayarkan PBB.					
4.	Kepala Camat mendelegasikan kepada petugas atau aparat kecamatan untuk penagihan PBB dengan baik.					
5.	Kepala Camat dan Petugas PBB dan masyarakat dapat mengendalikan diri sehingga terhindar dari konflik pembayaran PBB.					

Variabel Motivasi (X₂)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Agar tercapai tujuan target penerimaan PBB Kepala Camat memberikan motivasi kepada Petugas PBB dan masyarakat agar membayar PBB dapat terbayar tepat waktu.					
2.	Pembayaran PBB adalah kepentingan seluruh masyarakat kecamatan Polewali untuk pembangunan di daerahnya atau pembangunan kabupaten Polewali Mandar.					
3.	Kepala Camat memberi petunjuk kepada petugas PBB terhadap teknis kerjaan dengan komunikasi yang baik dan efektif					
4.	Kantor Camat Polewali menyiapkan Fasilitas Kepalamasyarakat yang membayar PBB berupa ruangan dan fasilitas tempat duduk.					
5.	Kepala Camat membentuk Team Work yang solid untuk menangani pembayaran PBB					

Variabel Disiplin (X₃)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Seluruh pegawai kecamatan mempunyai kedisiplinan yang baik datang tepat waktu dan pulang sesuai jadwal pulang.					
2.	Seluruh pegawai kecamatan mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.					
3.	Seluruh pegawai kecamatan bekerja berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dan berpedoman dengan aturan kerja .					
4	Seluruh pegawai kecamatan mempunyai ketaatan pada instruksi kerja atasannya.					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Kepala Camat beserta aparatnya selalu melakukan evaluasi kerja, utamanya penerimaan hasil PBB.					
2.	Kepala Camat selalu mengarahkan terhadap pengembangan karir bagi pegawainya.					
3.	Kepala Camat selalu mengarahkan pegawainya agar mereka bekerja berdasarkan sistim yang telah di tentukan					
4.	Kepala Camat dan pegawainya selalu membuat dokumentasi terhadap apa yang telah mereka kerjakan.					

Terima kasih
Hormat kami,

Responden,

Muhammad Ilham

LAMPIRAN 2.

TABULASI DATA

KEPEMIMPINAN (X1)						MOTIVASI (X2)						DISIPLIN (X3)					KINERJA (Y)				
1	2	3	4	5	JUMLAH	1	2	3	4	5	JUMLAH	1	2	3	4	JUMLAH	1	2	3	4	JUMLAH
4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
3	4	3	3	3	16	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	16	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
4	3	3	4	2	16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
5	5	4	4	5	23	3	4	3	3	3	16	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18
4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19
4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
5	4	5	4	4	22	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
5	5	4	5	5	24	4	3	4	3	2	16	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20

5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	23	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
3	3	4	3	3	16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	3	3	3	3	12	4	4	4	5	17
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
5	4	5	4	5	23	3	4	3	3	3	16	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
4	4	3	5	3	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
3	3	2	3	3	14	5	4	4	4	1	18	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13
4	4	3	1	4	16	4	4	5	3	3	19	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
5	3	4	3	5	20	5	4	3	2	4	18	3	3	4	4	14	5	4	4	5	18
3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13
3	4	4	5	5	21	3	4	3	3	3	16	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17

LAMPIRAN 3.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

• UJI VALIDITAS

1. GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.555**	.491**	.275	.573**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.079	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.555**	1	.620**	.594**	.560**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.491**	.620**	1	.596**	.502**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.275	.594**	.596**	1	.314*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.079	.000	.000		.043	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.573**	.560**	.502**	.314*	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.043		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	.709**	.851**	.833**	.752**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. MOTIVASI (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.786**	.616**	.502**	.481**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.786**	1	.654**	.643**	.636**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.616**	.654**	1	.784**	.576**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.502**	.643**	.784**	1	.633**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.481**	.636**	.576**	.633**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.791**	.879**	.863**	.854**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. DISIPLIN (X₃)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.473**	.246	.236	.644**
	Sig. (2-tailed)		.002	.117	.133	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.473**	1	.349*	.571**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002		.023	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.246	.349*	1	.450**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.117	.023		.003	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.236	.571**	.450**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000	.003		.000
	N	42	42	42	42	42
Disiplin (X3)	Pearson Correlation	.644**	.837**	.681**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. KINERJA (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.811**	.606**	.657**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.811**	1	.694**	.570**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.606**	.694**	1	.637**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.657**	.570**	.637**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.884**	.884**	.853**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

- 2. MOTIVASI (X₂)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

- 3. DISIPLIN (X₃)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

- 4. KINERJA (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	4

LAMPIRAN 4.

UJI ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

• DESKRIPTIF RESPONDEN

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16 - 25 Tahun	7	16.7	16.7	16.7
26 - 35 Tahun	14	33.3	33.3	50.0
36 - 45 Tahun	13	31.0	31.0	81.0
46 - 55 Tahun	7	16.7	16.7	97.6
> 55 Tahun	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	52.4	52.4	52.4
Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	4	9.5	9.5	9.5
S1	20	47.6	47.6	57.1
SMA/SMK	17	40.5	40.5	97.6
SMP	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	29	69.0	69.0	69.0
11 - 20 Tahun	12	28.6	28.6	97.6
> 20 Tahun	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

• **DESKRIPTIF PERNYATAAN**

1. GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	11.9	11.9	11.9
S	25	59.5	59.5	71.4
SS	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	16.7	16.7	16.7
S	21	50.0	50.0	66.7
SS	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
CS	6	14.3	14.3	16.7
S	19	45.2	45.2	61.9
SS	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.4	2.4	2.4
CS	7	16.7	16.7	19.0
S	14	33.3	33.3	52.4
SS	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
CS	7	16.7	16.7	19.0
S	23	54.8	54.8	73.8
SS	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

2. MOTIVASI (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	14.3	14.3	14.3
S	12	28.6	28.6	42.9
SS	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	16.7	16.7	16.7
S	12	28.6	28.6	45.2
SS	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	9	21.4	21.4	21.4
S	14	33.3	33.3	54.8
SS	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
CS	10	23.8	23.8	26.2
S	16	38.1	38.1	64.3
SS	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.4	2.4	2.4
TS	1	2.4	2.4	4.8
CS	9	21.4	21.4	26.2
S	18	42.9	42.9	69.0
SS	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

3. DISIPLIN (X₃)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	9.5	9.5	9.5
S	32	76.2	76.2	85.7
SS	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	7.1	7.1	7.1
S	16	38.1	38.1	45.2
SS	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	4.8	4.8	4.8
S	29	69.0	69.0	73.8
SS	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	7.1	7.1	7.1
S	28	66.7	66.7	73.8
SS	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

4. KINERJA (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.4	2.4	2.4
S	10	23.8	23.8	26.2
SS	31	73.8	73.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.4	2.4	2.4
S	10	23.8	23.8	26.2
SS	31	73.8	73.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	4.8	4.8	4.8
S	7	16.7	16.7	21.4
SS	33	78.6	78.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

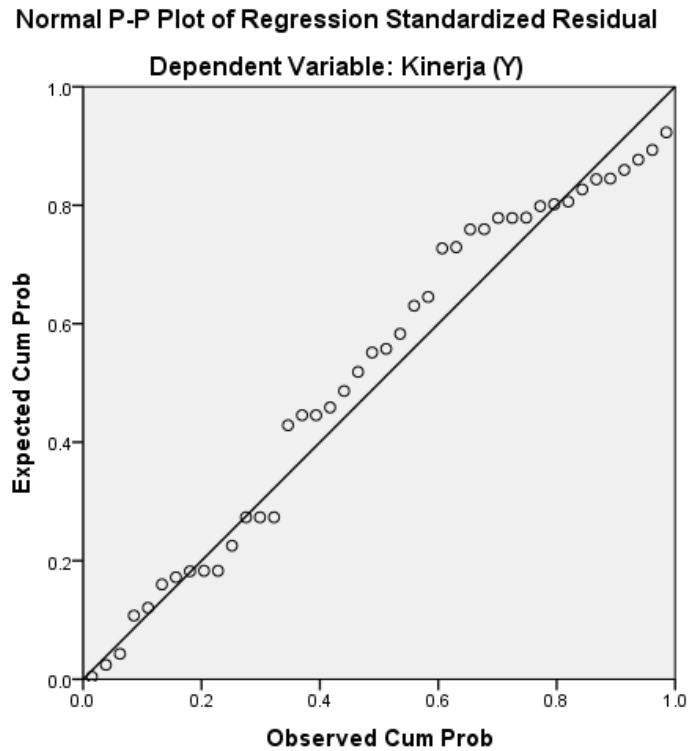
Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	4.8	4.8	4.8
S	8	19.0	19.0	23.8
SS	32	76.2	76.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5.

UJI ASUMSI KLASIK

• **UJI NORMALITAS**



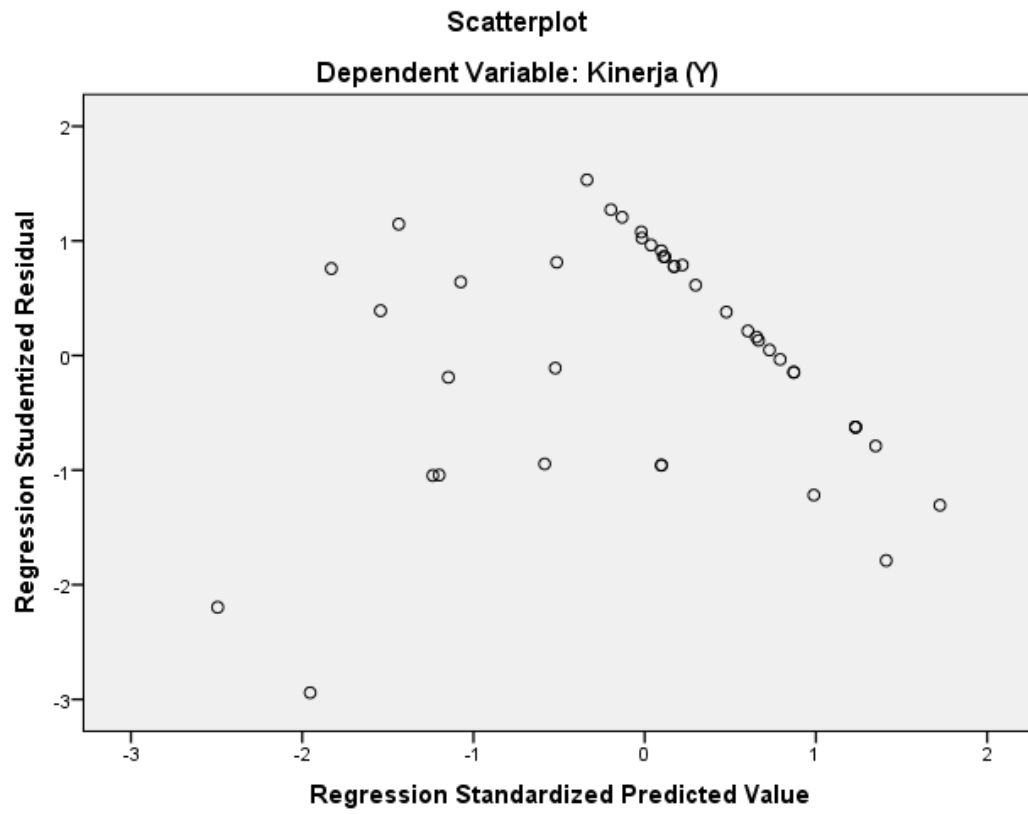
• **UJI MULTIKOLINIERITAS**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.706	2.134		.799	.429		
1							
Kepemimpinan (X1)	.275	.064	.437	4.273	.000	.896	1.116
Motivasi (X2)	.184	.053	.343	3.497	.001	.973	1.028
Disiplin (X3)	.447	.116	.399	3.852	.000	.875	1.143

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- **UJI HETEROKEDASTISITAS**



LAMPIRAN 6.

UJI HIPOTESIS

- **UJI F (SIMULTAN)**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.766	3	29.255	22.856	.000 ^b
Residual	48.639	38	1.280		
Total	136.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

- **UJI T (UJI PARSIAL)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.706	2.134		.799	.429		
Kepemimpinan (X1)	.275	.064	.437	4.273	.000	.896	1.116
Motivasi (X2)	.184	.053	.343	3.497	.001	.973	1.028
Disiplin (X3)	.447	.116	.399	3.852	.000	.875	1.143

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- **UJI KOEFISIEN REGRESI BERGANDA**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.615	1.131	2.064

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)