

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD RUSYDI
2018.MM.1.1411**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD RUSYDI
2018.MM.1.1411**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA**

2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

MUHAMMAD RUSYDI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 11 Januari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

Dr. Mustaking, S.Sos., M.M

Mengetahui :

**Direktur PPS STIE
Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
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 KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RUSYDI

NIM : 2018MM11419

Program Studi : Magister Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. AHMAD FIRMAN, S.E., M.Si

Anggota : Dr. MUSTAKING, S.Sos., M.M

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. BADARUDDIN, S.T., M.M

Dosen Penguji 2 : Dr. HERI SUGENG WALUYO, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 11 Januari 2021

SK Penguji : Nomor 025/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya 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 unsurunsur 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, 11 Januari 2021

Mahasiswa,



MUHAMMAD RUSYDI

2018.MM.1.1411

Motto

JADIKAN AKHIRAT DI HATIMU

JADIKAN DUNIA DI TANGANMU

JADIKAN KEMATIAN DI PELUPUK MATAMU

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar”** ini dapat terselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta **Drs. Ahmad Rasyid Mangga, MH** dan Ibunda yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatiannya baik moril maupun materiil, serta kepada istri Penulis **Rasniati** dan anak-anak Penulis **Aisyah Ash Zahrah Rusydi, AC Milan** dan **Ahmadinejd Rusydi** semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, kesehatan, karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah kalian diberikan kepada Penulis

Penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya Penulis berikan kepada Bapak **Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si** selaku Pembimbing I dan Bapak **Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos.,M.M** selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, menyumbangkan buah pikiran dan saran kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan

Dalam penyelesaian Tesis ini, Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan ketulusan hati izinkan Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Badaruddin, ST.,MM** dan Bapak **Dr. Heri Sugeng Waluyo, S.E.,M.M** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
4. Segenap dosen dan civitas akademik STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam menagurungi kehidupan ini
5. Kakak dan Adik Penulis yang selalu memberikan dukungan semangat kepada Penulis
6. Bapak **Drs. Ahmad Aliefyanto, MM. Pub** selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar, khususnya kelas **10 F MSDM**, tanpa kalian Penulis tidak berarti apa-apa.

8. Teman-teman gank yang tergabung dalam whatsaps grup “Betis Besi, Tanadoang HD dan Pasapeda Tanadoang” semoga silaturrahim terjalin terus
9. Seluruh Anggota dan Staf Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar atas bantuan dan motivasinya
10. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya kepada kalian semua, aamiin.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan, khususnya kepada penulis sendiri dan umumnya bagi para pembaca Aamiin.

Makassar, 11 Januari 2021
Penulis,

MUHAMMAD RUSYDI

ABSTRAK

Muhammad Rusydi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Mustaking.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode teknik simple random sampling yakni pengambilan sampel dari populasi secara acak, total sampel adalah sebanyak 81 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (2) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (3) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja



ABSTRACT

Muhammad Rusydi. 2021. *The Effect of Leadership, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Brigade, supervised by Ahmad Firman and Mustaking.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of leadership, work discipline and work motivation on the performance of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Department employees (2) the most dominant variable affects the performance of the Civil Service Police and Fire Service Officers. Selayar Islands Regency.

This study approach is a quantitative study that was conducted at the Office of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Department from July to August 2020. The population of the study was all employees of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Department with a total of 421 people. Sampling in this study was carried out using the simple random sampling technique method, namely taking a sample from a random population, a total sample of 81 people.

The results show that (1) partially leadership do not have a positive and significant effect on the performance of the Civil Service Police Unit employees and the Selayar Islands District Fire Brigade (2) partially there is a positive and significant effect between work discipline and the performance of the Civil Service Police Unit employees and Selayar Islands District Fire Department (3) partially there is a positive and significant effect between work motivation and the performance of employees of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Service (4) simultaneously there is a positive and significant effect between leadership, work discipline and motivation work on the performance of the employees of the Civil Service Police Unit and the Selayar Islands District Fire Brigade (5) the variable of work discipline is the most dominant in affecting the performance of the employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Service of Selayar Islands Regency

Keywords: *leadership, work discipline and work motivation*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Pernyataan Keaslian Tesis	xv
Halaman Identitas	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kepemimpinan	12
2.3 Disiplin Kerja	17
2.4 Motivasi Kerja	24
2.5 Kinerja.....	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	33
3.2. Hipotesis	36
3.3. Definisi Operasional Variabel	36
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	38
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
4.3. Populasi dan Sampel	38
4.4. Teknik Pengumpulan Data	39

4.5.	Teknik Analisis Data.....	40
4.6.	Uji Asumsi Klasik	42
4.7.	Uji Hipotesis.....	45
BAB V	PEMBAHASAN	
5.1	Gambaran Obyek Penelitian	48
5.2	Karakteristik Responden	52
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	57
5.4	Hasil Uji Kualitas Data	75
5.5	Uji Asumsi Klasik	83
5.6	Uji Hipotesis	89
5.7	Pembahasan	93
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	98
6.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1	Data Pegawai Datang Terlambat Tahun 2019	5
2.1.	Penelitian Terdahulu	11
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
5.4	Hasil Skor Kuesioner Variabel Kepemimpinan	58
5.5	Statistik Deskriptif Kepemimpinan	60
5.6	Gambaran Kepemimpinan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar	61
5.7	Hasil Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	52
5.8	Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	64
5.9	Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar	65
5.10	Hasil Skor Variabel Motivasi Kerja	66
5.11	Hasil Deskriptif Motivasi Kerja	68
5.12	Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar	70
5.13	Skor Hasil Kuesioner Variabel Kinerja	71
5.14	Hasil Deskriptif Kinerja	63

5.15	Gambaran Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar	74
5.16	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	76
5.17	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	77
5.18	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	78
5.19	Hasil Uji Validitas Kinerja	79
5.20	Hasil Uji Realibilitas	80
5.21	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
5.22	Hasil Uji Multikolinearitas	84
5.23	Hasil Uji Autokorelasi	85
5.24	Hasil Uji Glesjer	86
5.25	Hasil Uji Korelasi	87
5.26	Hasil Uji t	89
5.27	Hasil Uji f	91
5.28	Hasil Uji Beta	92

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	35
5.1	Prosentase Umur responden	54
5.2.	Pronsentase Jenis Kelamin Reponden	55
5.3	Prosentase Tingkat Pendidikan Responden	57
5.4	Hasil Pengujian Normalitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia	107
2	Surat Keterangan Penelitian	108
3	Kuesioner	109
4	Tabulasi Kuesioner	113
5	Hasil Validasi Data dari NII	123
6	Surat Keterangan Validasi Data dari NII	131
7	Uji Validasi Abstrak dari NII	132
8	Tanda Bukti Bebas Plagiasi	134
9	LoA Artikerl Jurnal	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi zaman globalisasi, bangsa Indonesia diperhadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik dalam tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan, tugas pelayanan dan perlindungan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam dinamika kerja modern, sangat membutuhkan sumber daya manusia, sebagai Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai kemampuan yang handal, professional dan mandiri dalam mengembangk tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yaitu penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat, sungguh dibutuhkan tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi untuk memperlihatkan kinerja yang optimal

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai satu-satunya instansi Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah di daerah mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, apalagi saat ini dimana masyarakat selalu berupaya menemukan kesalahan atau kekeliruan pemerintah terhadap segala aspek, maka Satuan Polisi Pamong Praja harus memiliki sumber daya manusia yang professional, produktif dan berkualitas. Tidak optimalnya kinerja di Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Jaston (2005) mengemukakan bahwa kualitas dari individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam mempresentasikan sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka diperoleh kompetensi individu.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebuah organisasi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Selayar nomor 56 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang ditugaskan

kepada Pemerintah Daerah, sedangkan fungsinya adalah a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, b. Penyelenggaraan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, sumber daya aparatur, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, sumber daya aparatur, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran, d. Pelaksanaan administrasi satuan, e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kepemimpinan adalah wujud yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Stephen P Robbins (2003) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, semua pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik efektif dan efisien. Tapi pada kenyataannya masih ada pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasannya. Sesuai dengan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan yang mengatakan

bahwa masih terdapat beberapa stafnya belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Siswanto (2005) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan apabila melanggar tugas pokok dan wewenang yang diberikan padanya tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang terkait dengan kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka secara otomatis kinerja akan meningkat karena pegawai melakukan pekerjaan lebih bersemangat sehingga pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja turun maka kinerja juga akan turun.

Kedisiplinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dinilai belum optimal. Masih banyak pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yaitu pukul 07.30 wita. Hal ini dibuktikan dari masih tingginya prosentase jumlah pegawai yang datang terlambat pada tahun 2019 sebagaimana yang tertuang dalam tabel berikut ini

Tabel 1.1 Data Pegawai Datang Terlambat Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Terlambat (Orang)
1	Januari	421	169
2	Februari	421	167
3	Maret	421	167
4	April	421	142
5	Mei	421	144
6	Juni	421	149
7	Juli	421	147
8	Agustus	421	150
9	September	421	154
10	Oktober	421	149
11	November	421	151
12	Desember	421	169
Rata-rata			37%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mecermati tabel di atas, diketahui bahwa tingkat keterlambatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar terbilang cukup tinggi, lebih dari 37% pegawai sering datang terlambat. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling tinggi adalah bulan Desember.

Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja telah menjadi bagian yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda, Ayub dan Rafif (2011). Oraman (2011) berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai bekerja lebih baik, efisien, efektif dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Sedangkan Tella (2011) berpendapat bahwa motivasi dapat dipahami sebagai perangsang untuk mendorong pegawai mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Menilik betapa pentingnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dalam penyelenggaraan penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah, maka dengan motivasi yang baik para pegawai akan terangsang untuk bekerja dengan optimal untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi dari pegawai yang sekaligus sebagai pelayan masyarakat, dimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya yang menjadi kewenangannya diperlukan motivasi kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Secara prinsip, pada hakekatnya kinerja adalah penyelenggaraan suatu dan penyempurnaan pekerjaan itu sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar antara lain, semangat kerja, kompensasi, semangat kerja, keterampilan atau skill, tingkat pendidikan, kesempatan kerja dan apresiasi atas prestasi. Pegawai yang senantiasa giat dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya akan memperoleh hasil kerja yang baik bagi organisasi

Beberapa fenomena aktual empirik yang dapat penulis deskripsikan sekaligus menjadi latar belakang lahirnya judul penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar belum optimal. Hal ini nampak pada penyelesaian tugas pegawai yang masih sering belum memenuhi harapan ataupun tidak mencapai target. Disamping itu motivasi kerja pegawai masih tergolong

rendah. Hal ini juga tampak pada kurangnya pemahaman pegawai tentang arti pentingnya motivasi kerja yang berimbas pada pencapaian hasil kerja yang memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai itu sendiri

Mencermati fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang diutarakan diatas, maka rumusan masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar?
5. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis. Memberikan tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan bagi pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasinya agar lebih efektif, efisien dan produktif

2. Manfaat praktis.

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji hal yang sama dimasa mendatang
- b. Untuk membantu para pembaca apabila kesulitan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai
- c. Memberikan tambahan ilmu, informasi dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja pegawai

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Rima et.al (2012) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri, Kantor Cabang Makassar. Analisa yang digunakan adalah analisa regresi. Hasil penelitian memperlihatkan kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar

Barmahsari dan Suprayetno (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Haryani (2010) meneliti tentang Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Arisa Mandiri Pratama. Menggunakan analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap).

Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo. Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cialcap adalah kategori baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan merupakan hal yang penting. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Widianta et. al. (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Naya Gawana Resort And Spa

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	NAMA/TAHUN	VARIABEL	HASIL
1	Rima et. al (2012)	Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja	Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
2	Brahmasari dan Suprayetno	Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Brahmasari dan Suprayetno	Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
4	Brahmasari dan Suprayetno	Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
5	Brahmasari dan Suprayetno	Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja

Sumber : Jurnal dan Penelitian

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Banyak pengertian mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan. Rivai dan Mulyadi (2012) kepemimpinan pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu a. Kecerdasan, b. Kedewasaan, 3. Motivasi diri, dan dorongan berprestasi, 4. Sikap hubungan kemanusiaan

Sementara itu Yukl (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Hemhiel dan Coons, pengertian kepemimpinan adalah perilaku individu dalam memimpin berbagai aktifitas sebuah organisasi atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Dari pengertian di atas, inti dan makna kepemimpinan hampir semua sama artinya, kepemimpinan sebagai suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui hubungan manusia dan motivasi yang tepat sehingga mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan seperti itu sesuai dengan pemikiran yang disampaikan oleh Davis dengan Newstrom (dalam Moehariono 2014) yang mengatakan bahwa cara kerja dan tindakan pemimpin seutuhnya seperti yang dipersepsikan oleh bawahan tersebut dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dibagi dalam tiga aliran teori, yaitu :

- a. Teori Genetis, teori ini menjelaskan bahwa pada dasarnya pemimpin itu tidak dibuat, melainkan sudah ada sejak dia lahir dan telah ditakdirkan menjadi seorang pemimpin
- b. Teori Sosial, teori menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu dididik dan dibuat, bukannya kodrat dengan kata lain bahwa kepemimpinan itu tidak lahir begitu saja. Jadi semua orang dapat jadi pemimpin
- c. Teori Ekologis, munculnya teori ini adalah sebagai respon dari kedua teori tersebut di atas, yang menjelaskan bahwa seseorang akan berhasil sebagai pemimpin jika sejak lahir telah memiliki bakat kepemimpinan kemudian bakat itu dikembangkan melalui usaha pendidikan dan pengalaman, juga sesuai dengan tuntutan lingkungannya

2.2.3 Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Dari ketiga gaya kepemimpinan di atas, berembang beberapa tipe kepemimpinan, diantaranya adalah

- a. Tipe otokrat, pemimpin yang memiliki ciri-ciri (1) menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; (2) menganggap organisasi sebagai milik pribadi; (3) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; (4) menganggap bawahan sebagai alat semata; (5) menggerakkan bawahan dengan ancaman dan hukuman; dan (6) terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- b. Tipe militeristik, pemimpin yang memiliki ciri-ciri (1) menggerakkan bawahan dengan sistem perintah dan bergantung pada pangkat dan jabatan; (2) senang dengan formalitas yang berlebihan; (3) menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; dan (4) tidak menerima kritik dan saran dari bawahan
- c. Tipe paternalistik, pemimpin yang memiliki ciri-ciri (1) menganggap bawahan belum dewasa; (2) bersikap terlalu melindungi dan maha tahu; (3) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif; dan (4) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
- d. Tipe kharismatik, pemimpin yang memiliki daya Tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga mereka mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Yang Maha Esa
- e. Tipe demokratis, pemimpin yang lebih mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi mampu menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan kritik dan saran, pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota

kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai dengan penentuan tujuan, perencanaan, keputusan dan disiplin

2.2.4 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Moehariono (2014) tiga syarat penting yang harus dimiliki untuk menjadi seorang pemimpin, yaitu :

- a. Kekuasaan, yaitu legalitas dan otorisasi yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk melakukan sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas-tugasnya
- b. Kewibawaan, yaitu keutamaan, kelebihan, keunggulan sehingga pemimpin dapat mengatur bawahannya dan patuh padanya
- c. Kemampuan, yaitu kesanggupan dan kecakapan, sumber daya kekuatan dan secara teknis maupun social yang melebihi dari anggota biasa

Kepemimpinan yang efektif minimal memiliki sifat tanggung jawab, mampu melihat masa depan organisasi, mampu menyeimbangkan dan mengembangkan potensi bawahan, mampu mengorganisir dan mengarahkan potensi yang dimiliki semua pihak, menghargai bawahan sesuai proporsinya, mampu melakukan diplomasi, percaya diri dan luwes, mampu mengedepankan atau mengendalikan ketegangan antar pribadi dan mampu mempengaruhi orang lain.

Sementara itu Stodgill (dalam Moehariono 2014) mengatakan bahwa pemimpin itu harus mempunyai kelebihan sebagai persyaratan, yaitu :

- a. Kecerdasan, kepastian, kemampuan berbicara, kewaspadaan, kemampuan menilai
- b. Ilmu pengetahuan dalam bidang tertentu, prestasi, gelar keserjanaan

- c. Berani, agresif, percaya diri, ulet, kreatif, mandiri, tekun, berani, tanggung jawab
- d. Kooperatif, memiliki stabilitas tinggi, mampu bergaul, partisipatif
- e. Status, tenar, kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi

Kepemimpinan adalah sebuah proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin menjalankan proses kepemimpinannya melalui kepercayaan, nilai-nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilannya. Pemimpin yang baik adalah yang dapat merealisasikan kewenangan dengan mengajak bawahannya bukan sekedar menyuruhnya. Pemimpin yang baik harus mempunyai sifat-sifat : kreatif, kuat mental dan fisiknya, optimis, bersemangat, loyal, ramah tamah dan kasih sayang, setia dan jujur, bijaksana, mempunyai kemampuan dan keterampilan, tegas dan cepat dalam mengambil keputusan, cerdas dan berjiwa besar

2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Likert (dalam Yukl 2012) berpendapat bahwa empat indikator yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu :

1. Pelaksanaan tugas. Pimpinan memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
2. Mengutamakan hasil daripada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas

3. Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan situasi kerja bawahannya serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
4. Memberi arahan/petunjuk. Pimpinan memberikan arahan/petunjuk kepada bawahan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Pimpinan memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan

Penelitian ini menggunakan teori Likert (dalam Yukl 2012) untuk variabel kepemimpinan dan indikator yang menentukan perilaku/sistem kepemimpinan yang diterapkan seseorang, karena dianggap cocok dengan kondisi di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian masing-masing. Oleh karena itu, apabila ingin membahasnya secara komprehensif perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela 2016) disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah

Pendapat ahli yang lain yakni Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi

Sementara itu kata kedua adalah kerja, pengertian kerja menurut Taliziduhu Ndara (1999) kerja adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (dalam Sinambela 2016) disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup kerja juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/organisasi dan masyarakat luar

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai berdisiplin dalam bekerja, cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.
- b. Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif,

pegawai yang melanggar akan diberi sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

Sedangkan menurut Robert Bacal (dalam Sinambela 2016) selain dua jenis disiplin tersebut ada pula jenis disiplin progresif, disiplin ini merupakan proses dimana pimpinan menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi pimpinan akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela 2016) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yakni :

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah dengan mencermati frekuensi kehadirannya, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya
- c. Ketaatan pada 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
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.3.4 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Dalam pengelolaan disiplin pegawai, Henry Simamora (2001) menerangkan bahwa ada tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Prosedur dan Kebijakan yang Pasti. Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan sampai dengan penerapannya seharusnya mengikuti rangkaian prosedur yang sudah disepakati dari awal agar tidak berubah. Oleh karena itu, dalam tataran implementasi, seorang pemimpin harus berpegang teguh pada aturan dan menerapkannya secara konsisten
- b. Tanggung jawab Kepengawasan. Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan teguran lisan. Para pengawas diberi tanggung jawab untuk tindakan disipliner dalam organisasi
- c. Mengkomunikasikan Berbagai Peraturan. Para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan organisasi dan standar kerja serta konsekuensi pelanggaran. Setiap pegawai seharusnya mengetahui secara lengkap semua kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin
- d. Tanggung Jawab dan Pemaparan Bukti. Setiap individu haruslah dianggap tidak bersalah sampai terbukti bahwa orang tersebut benar-benar bersalah. Organisasi harus membuktikan bahwa pegawai nyata-nyata telah bersalah sebelum menjatuhkan sanksi. Para manajer hendaklah mengumpulkan bukti-

bukti yang meyakinkan untuk menjustifikasi disiplin, bukti itu hendaklah didokumentasikan secara cermat sehingga sulit dipertentangkan

- e. Perlakuan Yang Konsisten. Peraturan dan hukuman mestilah diberlakukan secara adil dan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan disiplin yang tidak merata dapat merusak efektifitas dari sistem disiplin, melainkan juga dapat menciptakan kesenjangan di antara para pegawai. Konsistensi perlakuan adalah satu prinsip yang paling penting dan sering diabaikan
- f. Pertimbangan atas Berbagai Situasi. Peraturan organisasi yang dilanggar dan pelanggaran-pelanggaran lainnya sebaiknya mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan juga fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran
- g. Peraturan dan Hukuman yang Masuk Akal. Walaupun organisasi bebas membuat peraturan-peraturan apapun tetapi peraturan itu sepantasnya masuk akal dan normal.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasan (2012) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
- b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c. Bekerja dengan jujur penuh semangat dan tanggung jawab
- d. Datang dan pulang tepat waktu
- e. Bertindak laku sopan

Menurut Hasibuan (2015) bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga mampu untuk menjalankan tugas yang dibebankan tersebut, tidak memberi ruang untuk mendapatkan alasan bahwa pegawai tidak bekerja sungguh-sungguh dan tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya

b. Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena para bawahan menjadikan pimpinan sebagai panutan dan teladan mereka. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, adil, jujur serta sesuainya kata dan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan baik. Begitupun sebaliknya, jika pimpinan tidak disiplin maka bawahannya pun akan turut tidak berdisiplin

c. Balas jasa

Salah satu unsur yang penting dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan), karena dengan gaji dan kesejahteraan yang cukup pegawai akan bekerja dengan baik dan akan menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin.

d. Keadilan

Keadilan merupakan juga salah satu indikator yang mempengaruhi, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Seorang pimpinan yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha berbuat adil terhadap semua bawahannya

e. Pengawasan melekat

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi, pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif. Dengan pengawasan melekat atasan aktif mengawasi sikap, moral, gairah kerja, perilaku, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu hadir dan mengawasi bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Pemberian sanksi hukuman terhadap pelaku pelanggaran disiplin berperan penting untuk memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang berat, pegawai akan merasa gentar melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan tabiat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan semakin kurang

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan dan sikap akan mempengaruhi terhadap kedisiplinan pegawai. Pimpinan sebaiknya berani dan tegas serta berwibawa untuk bertindak memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang sanksinya sesuai dengan yang telah ditetapkan

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik diantara sesama pegawai turut serta menjadikan kedisiplinan yang baik, hubungan baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama bawahan akan memberikan pengaruh yang baik dalam menjadikan lingkungan kerja dan suasana kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap lancarnya pelaksanaan pekerjaan

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Defenisi Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2011) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Pendapat lain, menurut Strees (dalam Levy 2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk berperilaku dengan cara memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja pegawai. Pendapat ini sama dengan Tella (2012) yang menegaskan bahwa motivasi kerja adalah proses membangkitkan energi, mengarahkan dan memelihara perilaku dan kinerja. Artinya menganjurkan seseorang untuk berbuat dan meraih tujuan tugas yang diinginkan

Sedangkan motivasi kerja menurut Pandji (2012) adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya semangat dari dalam diri pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Berbagai macam defenisi motivasi

kerja di atas, peneliti lebih cenderung memakai defenisi yang dikemukakan oleh Munandar (2012)

2.4.2 Teori Motivasi Duo Faktor Hezberg

Teori *hygiene* motivasi juga dinamakan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Hezberg (1966). Dengan memakai metode insidentil kritikal, Hezberg mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang disebut juga dengan faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab, besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang pegawai
2. Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam pekerjaannya
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh pegawai dari pekerjaannya
4. Capaian, besar kecilnya kemungkinan pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi
5. Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya

Jika faktor-faktor tersebut dirasakan, maka pegawai akan merasa tidak lagi puas. Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan meliputi :

1. Administrasi dan kebijakan organisasi, derajat kesesuaian yang dirasakan pegawai dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh pegawai
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan atas unjuk kerjanya
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya

2.4.3 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1996) dalam teori *hygiene* motivasi faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar ataupun kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011) tanggung jawab merupakan keinginan pegawai untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik dan memadai
2. Kemajuan (*advancement*), besar ataupun kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam pekerjaannya. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011) pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk menambah wawasan, mengembangkan bakat dan kemajuan

3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) besar ataupun kecilnya tantangan yang dirasakan oleh pegawai dari pekerjaannya. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011) pegawai akan menyenangi pekerjaannya jika dibarengi dengan minat dan bakat yang ada pada pegawai tersebut.
4. Capaian (*achievement*), capaian merupakan keinginan semua pegawai untuk memperjuangkan tugas dan melibatkan pekerjaannya dalam menghadapi tantangan dan lawan (ghufron dan Risnawati)
5. Pengakuan (*recognition*) besar ataupun kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya.

Sedangkan faktor-faktor pada kondisi ekstrinsik meliputi :

1. Gaji, aspek ini meliputi semua keadaan yang menyangkut upah, kenaikan upah dan harapan pada upah dari hasil kerja yang dilaksanakan
2. Keamanan pekerjaan, aspek ini meliputi pada rasa aman, kestabilan organisasi masa jabatan yang pasti dari pegawai
3. Kondisi kerja, aspek ini meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja yang diperoleh dari pegawai
4. Prosedur Organisasi, aspek ini meliputi pola pengorganisasian dan manajemen organisasi yang teratur
5. Kualitas pengawasan teknis, aspek ini meliputi perlakuan adil yang diberikan atasan kepada pegawai, bimbingan kepada pegawai dan pemberian penghargaan kepada pegawai
6. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan, aspek ini meliputi pada insteraksi anantara pegawai

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg di atas bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengambil faktor motivator atau faktor intrinsik yaitu Tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, dan pengakuan

2.4.4 Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja diambil dari skala sikap berdasarkan faktor-faktor motivasi yang telah dikemukakan oleh Herzberg (1966) yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi dan pengakuan. Skala ini digunakan sebagai alat ukur karena memuat dimensi, sehingga dengan menggunakan skala ini dapat diketahui dimensi apa saja yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi kerja pegawai yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Stolovitch dan Keeps (dalam Rivai dan Basri 2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang di minta. Wexley dan Yukl (dalam Sinambela 2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan implentasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan presasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat ransangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Dalam pendapat ahli yang lain, Gomes (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sementara itu Sinambela (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati semua

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Rivai 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

2.5.2 Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja pegawai, yaitu :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan dan standar kerja
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. Sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi

Mhaltis dan Jakson (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pendidikan, bakat, lingkungan, pelatihan, sarana dan prasarana, bonus, gaji, suasana kerja, motivasi, interseleksi dan kemampuan hubungan industrial, kesempatan berprestasi, teknologi manajemen dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Sepadan dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut maka yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan organisasi maka akan memberikan umpan balik yang positif bagi organisasi itu sendiri

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Murphy et.al. (dalam Rivai dan Ahmad F.M. Basri, 2005) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang memengaruhi penilaian, yaitu tujuan penilaian yang langsung memengaruhi penilaian, tujuan penilaian yang tidak langsung memengaruhi penilaian dan tujuan penilaian yang dapat memengaruhi di mana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat keputusan tentang kinerjanya.

Salah satu permasalahan pokok yang sering ditemui oleh organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan rangkap dari penilaian kinerja. Di satu sisi, organisasi memerlukan evaluasi yang obyektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan-keputusan. Di sisi lain organisasi membutuhkan alat-alat agar pimpinan mampu membantu individu-individu dalam meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir dan mempererat kualitas hubungan

mereka sebagai pimpinan dan pegawai. Menurut T. V. Rao (Sinambela 2016) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan :
 - a. Berbagai tindakan yang telah diambil oleh pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang berhubungan dengan pekerjaannya
 - b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi-fungsi itu
 - c. Kemampuan-kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan dan berbagai dimensi manajerial serta perilaku yang telah diperlihatkan selama setahun
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi
3. Menyampaikan kepada pimpinan apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian lebih obyektif
4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial

2.5.4 Dimensi Kinerja

Menurut Gomes (2010) ada sejumlah kriteria atau dimensi kinerja yang penting untuk memperoleh perhatian dalam mengukur kinerja, yakni :

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

- b. *Quality of Work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut keperibadian, keramahtamahan, kepemimpinan dan integritas pribadi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Mangkuprawira dan Vitalaya (2012), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengetahuan, tingkat pendidikan, kompensasi, kepemimpinan, pengalaman, keterampilan, motivasi, suasana kerjasama, sarana dan prasarana kerja serta hubungan sosial.

Menurut Rivai (2015) adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah bahwa indisipliner dalam manajemen organisasi dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dengan disiplin yang baik menjadi cerminan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin baik disiplin pegawai pada organisasi, semakin tinggi kinerja yang akan diraih. Sebaliknya, dengan disiplin yang kurang baik, susah untuk mencapai tujuan yang maksimal

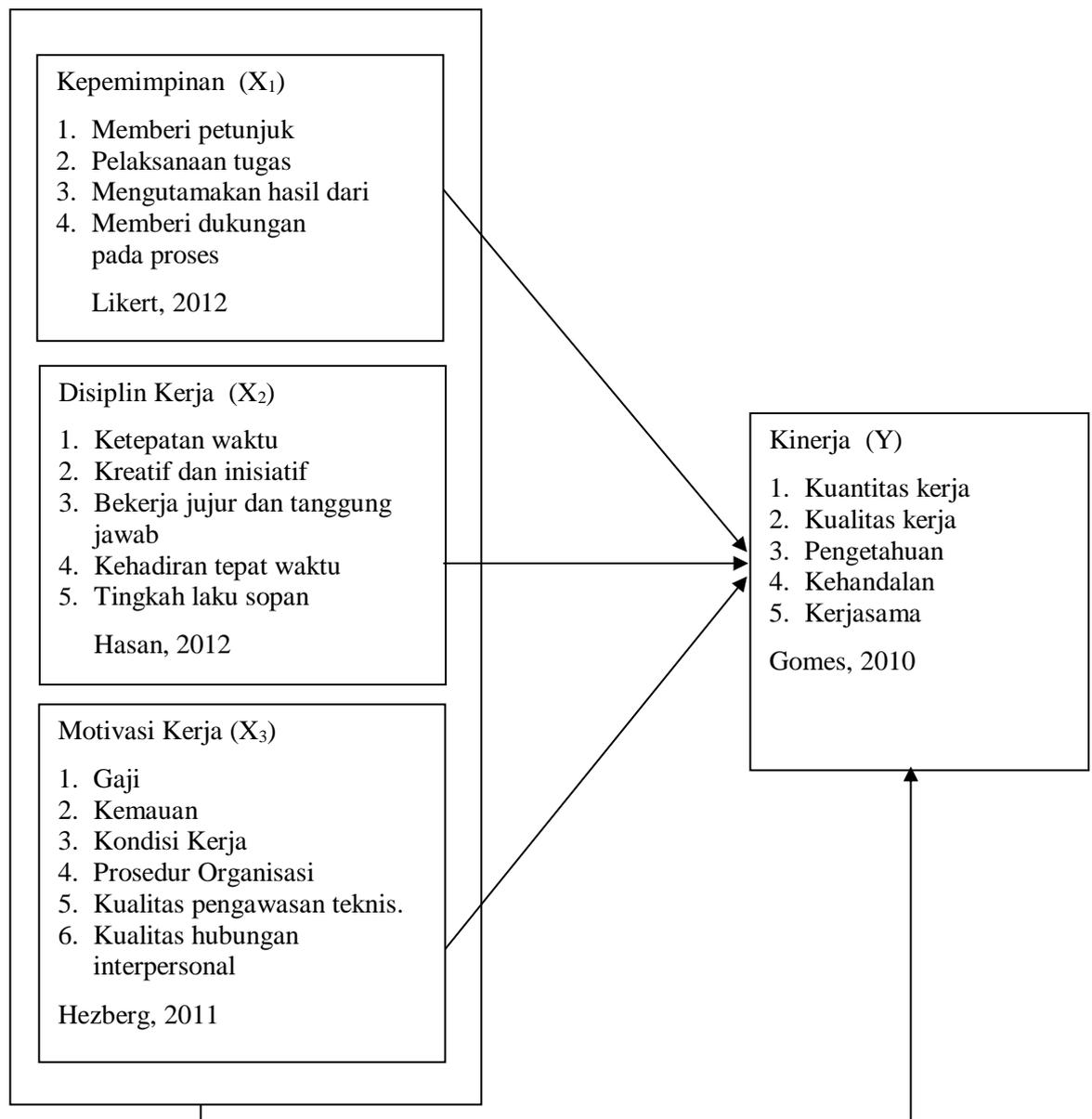
Dalam organisasi, motivasi merupakan stimulasi batin yang memungkinkan pegawai untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan organisasi yang efektif (Oraman, 2011), Fick et.al., (dalam Ayub dan Rafif, 2011) juga menyatakan bahwa organisasi harus menyadari bahwa faktor sumber daya manusia menjadi jauh lebih penting bagi kelangsungan hidup organisasi dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan diraih ketika pegawai merasa bahagia dan termotivasi oleh tugas-tugas/pekerjaan mereka. Variabel yang dipakai untuk motivasi kerja menggunakan indicator motivasi dari Hezberg, karena dimensi ini yang berhubungan dengan diri individu

dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Aspek motivator meliputi tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan. Terkait dengan aspek motivasi dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut : pertama, seorang pegawai yang diberikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang jelas akan tertantang untuk dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secara baik dan tepat waktu. Sebaliknya, pegawai yang mendapat tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas akan terjadi keraguan dan kebimbangan dalam menyelesaikan tugas tersebut dan timbul ketidak puasan kerja pegawai. Kedua, semakin besar peluang pegawai untuk tumbuh dan berkembang dalam karirnya, maka semakin termotivasi pegawai tersebut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Ketiga, besar kecilnya tantangan tugas yang diberikan pada pegawai akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Semakin besar tantangan yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan jika tantangan yang dirasakan oleh pegawai sedikit dalam menyelesaikan tugas maka akan terjadi sebaliknya. Semakin besar dan jelas apresiasi yang diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi maka semakin besar pula motivasi pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna sehingga akan timbul kepuasan dalam bekerja dalam diri pegawai. Kelima, semakin besar pengakuan/penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap hasil kerja pegawai, maka akan semakin memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya semakin besar. tapi jika penghargaan atau pengakuan tidak diberikan kepada setiap hasil kerja pegawai maka kemungkinan pegawai cenderung lebih sedikit untuk dapat melaksanakan

tugasnya dengan baik. Dalam bekerja, pegawai yang memiliki komitmen normative yang kuat akan meningkatkan kinerja karena pegawai merasa wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam memimpin sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. Motivasi kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah keinginan yang ada pada seseorang yang mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi kecil maupun besar, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari sampel tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survey juga dapat dipakai untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis

Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Sementara itu waktu penelitian adalah 2 (dua) bulan sejak bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diukur dan kemudian di kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten

Kepulauan Selayar yang berjumlah sebanyak 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiono, 2012) yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persentase (10%) toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{421}{1 + 421 \cdot (0,1)^2} = 80,81 \approx 81 \text{ responden}$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak 81 pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi, penelitian dengan teknik observasi menjadi metode yang dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang dikonsepsi dan dilakukan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menghasilkan perkiraan yang handal dan valid mengenai apa yang terjadi
- 2) Kuisioner, daftar pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan data dalam penelitian, dimana kuisioner tersebut diajukan hal-hal yang berkaitan dan

relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarikan untuk memperoleh data pembobotan nilai kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada tiap pertanyaan digunakan analisis item, yaitu membuat hubungan timbal balik atau sebab akibat dari skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor item setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) dengan menggunakan rumus :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

di mana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor item

Perhitungan validitas data ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar 0,3 maka item dinyatakan valid (Solimun : 2012)

4.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2012) instrument yang reliable berarti instrument yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan *consistency* dengan teknik *Alpha Cronbach*

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrument tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien *alpha cronbach*. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014) suatu instrumen dianggap sudah cukup reliabel bilamana α lebih besar dari 0,6.

4.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X_3 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

di mana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

4.6 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012) bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas (Ghozali 2013) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel-variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang signifikan

mempengaruhi variabel terikat, dimana rumus statistik dari koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 yaitu

$$X_{2i} = \beta_{23} + \beta_{23} X_{3i} + U_{(1.2)i}$$

$$\beta_{23} = \frac{\sum x_2 x_3}{x_3^2}$$

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, jika variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas yang sangat tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas
- c. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari : 1) nilai *tolerance* dan lawannya, 2) *Variance Inflation Faktor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakh yang dijelaskan variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap bariabel bebas menjadi veriabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan kolinearitas yang masih dapat ditolelir, sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinearitas dan VIF 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF,

tetapi kita masih tidak dapat mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi.

2. Uji Autokorelasi

Dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak terjadi akan digunakan metode Durbin Watson (DW) dengan d_l dan d_u yang ada dalam tabel

- Apabila $(4-DW) > 0$, maka H_0 diterima, jadi artinya tidak terjadi autokorelasi pada model.
- Apabila $(4-DW) < d_l$, maka H_0 ditolak, jadi artinya terdapat autokorelasi pada model.
- Apabila $d_l < (4-DW) < d_u$, maka uji coba ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi karena ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan dengan tingginya r_{xy} setiap variabel independensi (mendekati 1)

Dengan adanya heterokedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan pengujian :

- a. Uji Glesjer (G Test). Dilakukan untuk membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual, sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heterokedastisitas
 - b. Uji Korelasi Rank Spearman. Pengujian ini menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka pengujian menolak hipotesis yang menyatakan tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi.
4. Uji Normalitas

Untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Melakukan uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri. Tahap yang dilakukan yakni :

- Menentukan Hipotesis
- $H_0 : b_{1-3} = 0$, di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_1 : b_{1-3} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

di mana : bk = koefisien regresi variabel b_{1-2}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-2}

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

4.7.2 Uji f

Tujuan dilakukannya uji f adalah untuk menguji keberartian variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya adalah :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-2} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

4.7.3 Uji β

Uji beta dilakukan untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien standatdized yang paling tinggi

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Obyek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2016 Nomor 61, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 28) penjabaran dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dimana di dalamnya menyatakan bahwa penyelenggaraan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat dan Penegakan Peraturan Daerahserta Keputusan Kepala Daerah adalah menjadi urusan wajib Pemerintah Daerah. Selain itu salah satu dasar dari terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 yang kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 kemudian dijabarkan lagi dalam Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja kemudian ditindak lanjuti dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2011 tentang standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja.

1. Visi dan Misi

Visi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2017-2021 yaitu: Terwujudnya Kondisi Masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar yang Aman, Tentram dan Tertib Melalui Optimalisasi Penegakan Perda/Perbup/Keputusan Bupati dan Perlindungan Masyarakat serta Bahaya Bencana Kebakaran.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar menetapkan misi yang sesuai dengan perannya sebagai penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum yakni:

- a. Meningkatkan ketentraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati.
- b. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah,
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
- d. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
- e. Meningkatkan Pelayanan pemadam kebakaran secara menyeluruh dan mencakup seluruh wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Satuan

Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Satuan;
- b. Sekretariat, meliputi:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan; dan
 - 3) Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah, meliputi:
 - 1) Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan;
 - 2) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan; dan
 - 3) Seksi Kerjasama.
- d. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, meliputi:
 - 1) Seksi Operasi dan Pengendalian;
 - 2) Seksi Pengaman Protokol dan Obyek Vital; dan
 - 3) Seksi pengaduan Masyarakat.
- e. Bidang perlindungan Masyarakat, meliputi:
 - 1) Seksi Satuan Linmas;
 - 2) Seksi Bina Potensi Masyarakat; dan
 - 3) Seksi Seksi Datan Informasi.
- f. Bidang Pencegahan Kebakaran, meliputi:
 - 1) Seksi Inspeksi dan Potensi Kebakaran;
 - 2) Seksi Penyuluhan Publik; dan

- 3) Seksi Sarana dan Prasarana.
- g. Bidang Operasional Pemadaman dan Penyelamatan Kebakaran, meliputi:
- 1) Seksi Pengendali Oprasio dan Komunikasi;
 - 2) Seksi Pemadaman dan Investigasi, dan
 - 3) Seksi Evakuasi dan Penyelamatan.
- h. Jabatan Fungsional.
3. Tugas Pokok dan Fungsi

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi membantu Bupati dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah, ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, Perlindungan Masyarakat, Tanggap Bencana Kebakaran serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai kewenangan yang diberikan Bupati.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-Undangan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masayarat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran.

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masayarat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat dan tanggap bencana kebakaran.
- d. Pelaksanaan administrasi Satuan, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

5.2 Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh responden diperoleh data identitas responden.

5.2.1 Umur Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab individu, umur berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas organisasi dalam pencapaian tujuan.

Karakteristik berdasarkan umur dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

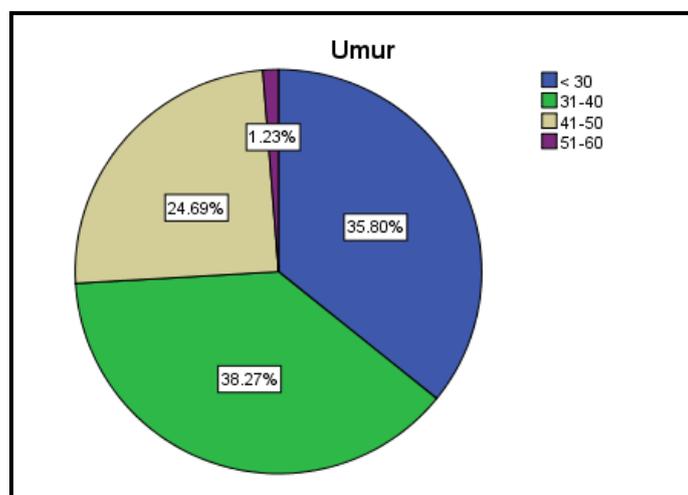
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30	29	35.8	35.8	35.8
	31-40	31	38.3	38.3	74.1
	41-50	20	24.7	24.7	98.8
	51-60	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Sebagaimana yang tertuang dalam tabel 5.1 diketahui bahwa umur responden yang paling banyak adalah yang berumur 31-40 tahun yakni sebanyak 31 orang atau 38,27 %, diikuti oleh umur responden <30 tahun sebanyak 29 orang atau 35,50 %, selanjutnya berturut usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 24,70% dan yang paling sedikit adalah umur 50-60 tahun dengan jumlah hanya 1 orang atau 1,23%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sebagian besar berusia dewasa. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan pemikirannya, tingginya persentase pegawai yang rentang usianya 31-40 tahun memberikan gambaran bahwa pada usia tersebut, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung lebih produktif dalam bekerja. Pada gambar berikut ini juga bisa dilihat prosentase responden berdasarkan umur

Gambar 5.1 Prosentase Umur responden



Sumber : Data primer diolah, 2020

5.2.2 Jenis Kelamin Responden

Secara umum jenis kelamin dapat memberikan perbedaan perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, sering kali jenis kelamin menjadi pembeda aktivitas yang dilaksanakan individu. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

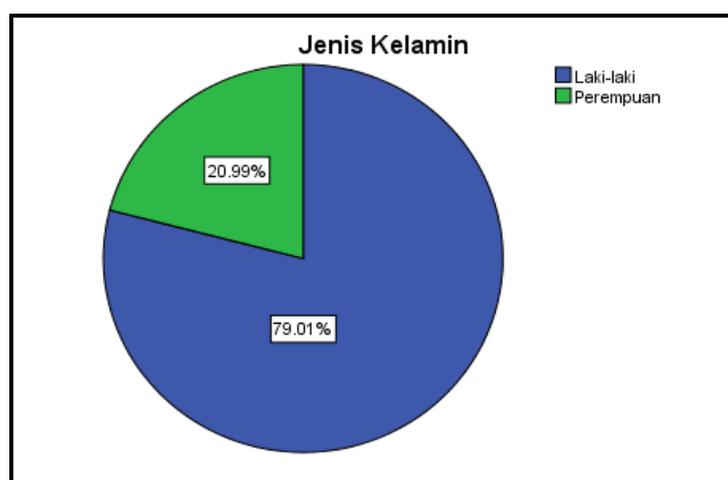
		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	64	79.0	79.0	79.0
	Perempuan	17	21.0	21.0	100.0
Total		81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas menampakkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan jumlah mayoritas sebanyak 64 orang dengan prosentase sebesar 79,01% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 17 orang atau 20,99% akibatnya laki-laki mendominasi jalannya roda

organisasi dalam pencapaian tujuan dibandingkan dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan secara maksimal tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, pegawai berjenis kelamin laki-laki relatif lebih mampu menyelesaikannya dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin perempuan. Prosentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5.2. Prosentase Jenis Kelamin Reponden



Sumber : Data primer diolah, 2020

5.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan yang telah dilalui oleh seseorang tentulah berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lainnya sehingga menanamkan pola pikir yang berbeda-beda pula, dengan pola pikir yang berbeda tentunya mempengaruhi perilaku seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

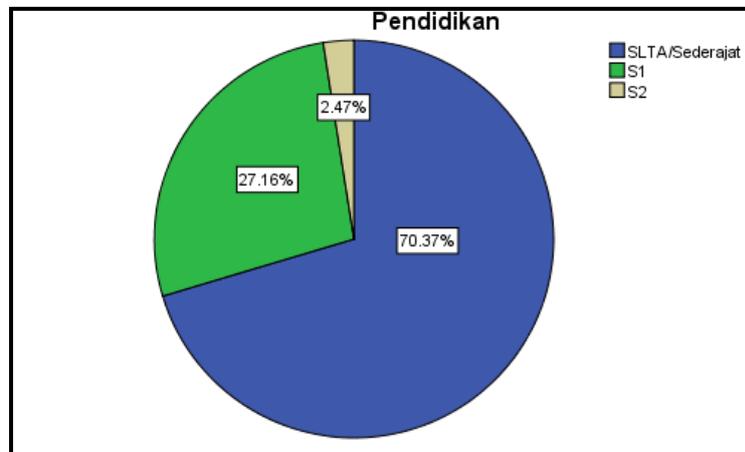
		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SLTA/Sederajat	57	70.4	70.4	70.4
	S1	22	27.2	27.2	97.5
	S2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU merupakan yang terbanyak yaitu 57 orang atau sebesar 70,38%,. Selanjutnya dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) adalah sebanyak 22 orang atau 27,16% dan 2 orang atau 2,46% yang berpendidikan strata dua (S2). Pendidikan memegang peranan penting dalam kaitannya dengan kemampuan pegawai, dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lainnya cenderung berbeda atau tidak sama, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat pendidikan mereka. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh terhadap pola pikir, cara berpikir dan cara pandang, bahkan persepsinya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya.

Prosentase responden berdasarkan tingkat pendidikan juga bisa dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3 Prosentase Tingkat Pendidikan Responden



Sumber : Data primer diolah, 2020

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

5.3.1 Kepemimpinan

Dalam variabel pada kuesioner, penulis memasukkan 8 (delapan) item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, untuk lebih jelas gambaran dari variabel kepemimpinan bisa dilihat melalui tabel sebagaimana yang ditampilkan berikut ini :

Tabel 5.4 Hasil Skor Kuesioner Variabel Kepemimpinan
(X1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Frekuensi					Jumlah (%)
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	34	47	0	0	0	81	41,98	58,02	0,00	0,00	0,00	100
2	Pernyataan 2	26	40	10	5	0	81	32,10	49,38	12,35	6,17	0,00	100
3	Pernyataan 3	28	48	5	0	0	81	34,57	59,26	6,17	0,00	0,00	100
4	Pernyataan 4	45	34	2	0	0	81	55,56	41,98	2,47	0,00	0,00	100
5	Pernyataan 5	35	43	3	0	0	81	43,21	53,09	3,70	0,00	0,00	100
6	Pernyataan 6	30	38	11	2	0	81	36,82	46,64	13,50	3,03	0,00	100
7	Pernyataan 7	44	37	0	0	0	81	54,32	45,68	0,00	0,00	0,00	100
8	Pernyataan 8	32	47	2	0	0	81	39,28	57,69	3,03	0,00	0,00	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel di atas menampakkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Terhadap pernyataan “Pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang telah dilakukan” peneliti menemukan sebanyak 34 orang atau 41,98% responden mengatakan sangat setuju dan 47 orang atau 58,02 % responden mengatakan setuju, pada pernyataan Pimpinan selalu memberikan perintah/pekerjaan pada bawahan” sebanyak 26 orang atau 32,10 % responden mengatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,38 % responden mengatakan setuju, 10 orang atau 12,35 % responden yang mengatakan netral dan 5 orang atau 6,17 % responden mengatakan tidak setuju, kemudian pada pernyataan “Pimpinan merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga” sebanyak 28 orang atau 34,57% responden mengatakan sangat setuju, 48 orang atau 59,26% responden mengatakan

setuju dan 5 orang atau 6,17% responden menyatakan netral, untuk pernyataan “Pimpinan mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan” peneliti menemukan sebanyak 45 orang atau 41,98% responden mengatakan setuju dan 2 orang atau 2,47% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya” peneliti menemukan sebanyak 35 orang atau 43,21% responden mengatakan sangat setuju, 43 orang atau 53,09% responden mengatakan setuju dan 3 orang atau 3,70% responden mengatakan netral, selanjutnya pada pernyataan “Pimpinan menekankan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan” peneliti mendapatkan 30 orang atau 36,82% responden mengatakan sangat setuju, 38 orang atau 46,64% responden mengatakan setuju, 11 orang atau 13,50% responden mengatakan netral dan 2 orang atau 3,03% responden mengatakan tidak setuju, kemudian pernyataan “Pimpinan selalu menekankan pentingnya norma dan etika dalam pelaksanaan tugas”, peneliti menemukan 44 orang atau 54,32% mengatakan sangat setuju dan 37 orang atau 45,68% responden mengatakan setuju, pada pernyataan “Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja bawahan”, peneliti menemukan sebanyak 32 orang atau 39,28% responden mengatakan sangat setuju, 47 orang atau 57,69% responden mengatakan setuju dan 2 orang atau 3,03% responden menyatakan netral.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 81 responden melalui penyebaran kuesioner, kecondongan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Statistik Deskriptif Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tot_X1	81	28	40	34.77	3.355
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh variabel kepemimpinan dengan sampel yang berjumlah 81 responden, nilai rata-rata 34,77, nilai minimum 28 sedangkan nilai maksimum 40. Mengindikasikan bahwa indikator atau pernyataan mengenai kepemimpinan dapat dinilai baik.

Untuk mengetahui gambaran Kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuat lima kategori dengan pedoman sebagai berikut (Azwar, 2012):

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan

M = Mean SD = Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 34 - 1,5 (3,3)$	$X \leq 29$
Rendah	$34 - 1,5 (3,3) < X \leq 34 - 0,5(3,3)$	$29 < X \leq 32$
Sedang	$34 - 0,5(3,3) < X \leq 34 + 0,5(3,3)$	$32 < X \leq 36$
Tinggi	$34 + 0,5(3,3) < X \leq 34 + 1,5(3,3)$	$36 < X \leq 39$
Sangat Tinggi	$34 + 1,5(3,3) < X$	$X \leq 39$

Tabel 5.6 Gambaran Kepemimpinan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	28 - 29	3	3,70	Sangat Rendah
2	30 - 32	25	30,86	Rendah
3	33 - 36	27	33,33	Sedang
4	37 - 39	14	17,30	Tinggi
5	≥ 40	12	14,81	Sangat Tinggi
Total		81	100	

Berdasarkan tabel 5.6 di atas terlihat bahwa kepemimpinan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 33,33%

5.3.2 Disiplin Kerja

Dalam variabel disiplin kerja pada kuesioner, penulis memasukkan 8 (delapan) item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, untuk lebih jelas gambaran dari variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Frekuensi					Jumlah (%)
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	35	40	6	0	0	81	43,21	49,38	7,41	0,00	0,00	100
2	Pernyataan 2	27	37	16	1	0	81	33,33	45,68	19,75	1,23	0,00	100
3	Pernyataan 3	42	38	1	0	0	81	51,85	46,91	1,23	0,00	0,00	100
4	Pernyataan 4	42	35	4	0	0	81	51,85	43,21	4,94	0,00	0,00	100
5	Pernyataan 5	17	43	20	1	0	81	20,99	53,09	24,69	1,23	0,00	100
6	Pernyataan 6	20	47	14	0	0	81	24,69	58,02	17,28	0,00	0,00	100
7	Pernyataan 7	39	41	1	0	0	81	48,15	50,62	1,23	0,00	0,00	100
8	Pernyataan 8	39	39	3	0	0	81	48,15	48,15	3,70	0,00	0,00	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan disiplin kerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Terhadap pernyataan “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi”, peneliti menemukan sebanyak 35 orang atau 43,21% responden mengatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,38% responden mengatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 7,41% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan”, sebanyak 27 orang atau 33,33% responden mengatakan sangat setuju, 37 orang atau 45,69% responden mengatakan setuju, 16 orang atau 19,75% responden mengatakan netral dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan tidak setuju, kemudian pada pernyataan “Saya selalu bertindak sopan dan santun” sebanyak 42 orang atau 51,85% responden mengatakan sangat setuju, 38 orang atau 46,91%

responden mengatakan setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan netral, untuk pernyataan “Saya tidak mau melanggar norma sosial di lingkungan kerja” peneliti menemukan sebanyak 42 orang atau 51,85% responden mengatakan sangat setuju dan 4 orang atau 4,94% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan *deadline* waktu yang singkat” peneliti menemukan sebanyak 17 orang atau 20,99% responden mengatakan sangat setuju, 42 orang atau 53,09% responden mengatakan setuju, 20 orang atau 24,69% responden mengatakan netral dan 1 orang atau 1,23% responden menyatakan tidak setuju, selanjutnya pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” peneliti mendapatkan 20 orang atau 24,69% responden menyatakan sangat setuju, 47 orang atau 58,02% responden mengatakan setuju dan 14 orang atau 17,28% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan”, peneliti menemukan 39 orang atau 48,15% responden mengatakan sangat setuju dan 41 orang atau 50,62% responden mengatakan setuju dan 1 orang 1,23 % responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya”, peneliti menemukan sebanyak 39 orang atau 48,15% responden mengatakan sangat setuju, 39 orang atau 48,15% responden mengatakan setuju dan 3 orang atau 3,70% responden mengatakan netral.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 81 responden melalui penyebaran kuesioner, kecondongan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tot_X2	81	26	40	34.37	3.523
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari tabel di atas diperoleh variabel disiplin kerja dengan sampel yang berjumlah 81, dengan nilai rata-rata 34,77, nilai minimum 26 dan nilai maksimum 40. Mengindikasikan bahwa indikator dan pernyataan mengenai disiplin kerja menuju kearah maksimum. Oleh karena itu dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai disiplin kerja dapat dinilai baik.

Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuat lima kategori dengan pedoman sebagai berikut (Azwar, 2012):

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan

M = Mean SD = Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 34 - 1,5 (3,5)$	$X \leq 29$
Rendah	$34 - 1,5 (3,5) < X \leq 34 - 0,5(3,5)$	$29 < X \leq 32$
Sedang	$34 - 0,5(3,5) < X \leq 34 + 0,5(3,5)$	$32 < X \leq 36$
Tinggi	$34 + 0,5(3,5) < X \leq 34 + 1,5(3,5)$	$36 < X \leq 39$
Sangat Tinggi	$34 + 1,5(3,5) < X$	$X \leq 39$

Tabel 5.9 Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	26 - 29	2	2,47	Sangat Rendah
2	30 - 32	28	34,57	Rendah
3	33 - 36	26	32,10	Sedang
4	37 - 39	13	16,05	Tinggi
5	≤ 40	12	14,81	Sangat Tinggi
Total		81	100	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori rendah dengan prosentase sebesar 34,57%.

5.3.3 Motivasi Kerja

Untuk variabel motivasi kerja pada kuesioner, penulis memasukkan 10 item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, untuk lebih jelas gambaran dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Skor Variabel Motivasi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Frekuensi					Jumlah (%)
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	35	44	2	0	0	81	43,21	54,32	2,47	0,00	0,00	100
2	Pernyataan 2	22	41	14	3	1	81	27,16	50,62	17,28	3,70	1,23	100
3	Pernyataan 3	33	40	8	0	0	81	40,74	49,38	9,88	0,00	0,00	100
4	Pernyataan 4	20	44	16	0	1	81	24,69	54,32	19,75	0,00	1,23	100
5	Pernyataan 5	19	55	5	2	0	81	23,46	67,90	6,17	2,47	0,00	100
6	Pernyataan 6	26	45	10	0	0	81	32,10	55,56	12,35	0,00	0,00	100
7	Pernyataan 7	21	42	17	1	0	81	25,93	51,85	20,99	1,23	0,00	100
8	Pernyataan 8	18	41	22	0	0	81	22,22	50,62	27,16	0,00	0,00	100
9	Pernyataan 9	21	25	33	1	1	81	25,93	30,86	40,74	1,23	1,23	100
10	Pernyataan 10	27	30	21	2	1	81	33,33	37,04	25,93	2,47	1,23	100

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Terhadap pernyataan “Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan”, peneliti menemukan sebanyak 35 orang atau 43,21% responden mengatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,32% responden mengatakan setuju dan sebanyak 2 orang atau 2,47% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan pihak lain”, sebanyak 22 orang atau 50,62% responden mengatakan setuju, 14 orang atau 17,28% responden yang mengatakan netral, 3 orang atau 3,70% responden mengatakan tidak setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan sangat tidak setuju, kemudian pada pernyataan

“Program pendidikan pelatihan yang diberikan kepada pegawai baru dapat mempengaruhi pengembangan pegawai tersebut dalam bekerja”, sebanyak 33 orang atau 40,74% responden mengatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,38% responden mengatakan setuju dan 8 orang atau 9,88% responden mengatakan netral, untuk pernyataan “Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya”, peneliti menemukan sebanyak 20 orang atau 24,69% responden mengatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,32% responden mengatakan setuju, 16 orang atau 19,75% responden mengatakan netral dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan sangat tidak setuju, pada pernyataan “Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik” peneliti menemukan sebanyak 19 orang atau 23,46% responden mengatakan sangat setuju, 55 orang atau 67,90% responden mengatakan setuju, 5 orang atau 6,17% responden mengatakan netral dan 2 orang atau 2,47% responden mengatakan tidak setuju, selanjutnya pada pernyataan “ Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya” peneliti mendapatkan 26 orang atau 32,10% responden yang mengatakan sangat setuju, 45 orang atau 55,56% responden mengatakan setuju dan 10 orang atau 12,35% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “ Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai dan mengerjakan bidang tugas lain”, peneliti menemukan 21 orang atau 25,93% responden mengatakan sangat setuju, 42 orang atau 51,85% responden mengatakan setuju, 17 orang atau 20,99% responden mengatakan netral dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan tidak setuju, pada pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan”, peneliti menemukan sebanyak 18 orang atau 22,22% responden

mengatakan sangat setuju, 41 orang atau 50,62% responden mengatakan setuju dan 22 orang atau 27,16% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada pegawai yang berprestasi”, peneliti menemukan 21 orang atau 25,93% responden mengatakan sangat setuju dan 25 orang atau 30,86% responden mengatakan setuju, 33 orang atau 40,74% responden mengatakan netral, 1 orang atau 1,23% responden mengatakan tidak setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan sangat tidak setuju, pada pernyataan “Pemberian promosi (kenaikan posisi) yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja pegawai”, peneliti menemukan sebanyak 27 orang atau 33,33% responden mengatakan sangat setuju, 30 orang atau 37,04% responden mengatakan setuju dan 21 orang atau 25,93% responden mengatakan netral, 1 orang atau 1,23% responden mengatakan tidak setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 81 responden melalui penyebaran kuesioner, kecondongan jawaban responden terhadap jawaban variabel motivasi kerja akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tot_X3	81	29	50	40.79	5.270
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari tabel di atas diperoleh variabel motivasi kerja dengan sampel yang berjumlah 81, dengan nilai rata-rata 40,79, nilai minimum 29 dan nilai maksimum

50. Mengindikasikan bahwa indikator atau pernyataan mengenai motivasi kerja menuju kearah maksimum. Oleh karena itu dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai motivasi kerja dapat dinilai baik.

Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuat lima kategori dengan pedoman sebagai berikut (Azwar, 2012):

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan

M = Mean SD = Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 41 - 1,5 (5,2)$	$X \leq 33$
Rendah	$41 - 1,5 (5,2) < X \leq 41 - 0,5(5,2)$	$33 < X \leq 38$
Sedang	$41 - 0,5(5,2) < X \leq 41 + 0,5(5,2)$	$38 < X \leq 44$
Tinggi	$41 + 0,5(5,2) < X \leq 41 + 1,5(5,2)$	$44 < X \leq 49$
Sangat Tinggi	$41 + 1,5(5,2) < X$	$X \leq 49$

Tabel 5.12 Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	29 - 33	4	4,94	Sangat Rendah
2	34 - 38	25	30,86	Rendah
3	39 - 44	34	41,98	Sedang
4	45 - 49	6	7,41	Tinggi
5	≤ 50	12	14,81	Sangat Tinggi
Total		81	100	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 di atas terlihat bahwa motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 41,98%.

5.3.4 Kinerja

Untuk variabel kinerja pada kuesioner, penulis memamsukkan 10 item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, untuk lebih jelas gambaran dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.13 Skor Hasil Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Frekuensi					Jumlah (%)
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	22	53	5	1	0	81	27,16	65,43	6,17	1,23	0,00	100
2	Pernyataan 2	34	45	2	0	0	81	41,98	55,56	2,47	0,00	0,00	100
3	Pernyataan 3	32	48	1	0	0	81	39,51	59,26	1,23	0,00	0,00	100
4	Pernyataan 4	25	45	11	0	0	81	30,86	55,56	13,58	0,00	0,00	100
5	Pernyataan 5	30	44	7	0	0	81	37,04	54,32	8,64	0,00	0,00	100
6	Pernyataan 6	27	47	7	0	0	81	33,33	58,02	8,64	0,00	0,00	100
7	Pernyataan 7	22	49	10	0	0	81	27,16	60,49	12,35	0,00	0,00	100
8	Pernyataan 8	34	44	3	0	0	81	41,98	54,32	3,70	0,00	0,00	100
9	Pernyataan 9	45	35	1	0	0	81	55,56	43,21	1,23	0,00	0,00	100
10	Pernyataan 10	30	46	5	0	0	81	37,04	56,79	6,17	0,00	0,00	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Terhadap pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”, peneliti menemukan sebanyak 22 orang atau 27,16% responden mengatakan sangat setuju, 53 orang atau 65,43% responden mengatakan setuju, 5 orang atau 6,17% responden mengatakan netral dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan sangat tidak setuju, pada pernyataan “ Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya”, sebanyak 34 orang atau 41,98% responden mengatakan sangat setuju, 45 orang atau 55,56% responden mengatakan setuju dan 2 orang atau 2,47% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “Saya mampu bekerja

sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor”, sebanyak 32 orang atau 39,51% responden mengatakan sangat setuju, 48 orang atau 59,26% responden mengatakan setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan netral, untuk pernyataan “Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya”, peneliti menemukan sebanyak 25 orang atau 30,86% responden mengatakan sangat setuju, 45 orang atau 55,56% responden mengatakan setuju dan 11 orang atau 13,58% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap tugas saya” peneliti menemukan sebanyak 30 orang atau 37,04% responden mengatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,32% responden mengatakan setuju dan 7 orang atau 8,64% responden mengatakan netral, selanjutnya pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas” peneliti mendapatkan 27 orang atau 33,33% responden mengatakan sangat setuju, 47 orang atau 58,02% responden mengatakan setuju dan 7 orang atau 8,64% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan” peneliti menemukan 22 orang atau 27,16% responden mengatakan sangat setuju dan 49 orang atau 60,49% responden mengatakan setuju dan 10 orang atau 12,35% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya memiliki komitmen terhadap tugas yang dibebankan kepada saya”, peneliti menemukan sebanyak 34 orang atau 41,89% responden mengatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,32% responden mengatakan setuju dan 3 orang atau 3,70% responden mengatakan netral, kemudian pada pernyataan “Saya selalu menghargai pendapat orang lain”, peneliti menemukan 45 orang atau 55,56% responden mengatakan sangat setuju

dan 35 orang atau 43,21% responden mengatakan setuju dan 1 orang atau 1,23% responden mengatakan netral, pada pernyataan “Saya memahami hubungan tugas saya dengan bidang lain”, peneliti menemukan sebanyak 30 orang atau 37,04% responden mengatakan sangat setuju, 46 orang atau 56,79% responden mengatakan setuju dan 5 orang atau 6,17% responden mengatakan netral.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 81 responden melalui penyebaran kuesioner, kecondongan jawaban variabel kinerja akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Hasil Deskriptif Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tot_X1	81	28	40	34.77	3.355
Tot_X2	81	26	40	34.37	3.523
Tot_X3	81	29	50	40.79	5.270
Tot_Y	81	34	50	43.04	4.394
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari tabel di atas diperoleh variabel kinerja dengan sampel yang berjumlah 81, dengan nilai rata-rata 43,04, nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50. Mengindikasikan bahwa indikator atau pernyataan mengenai kinerja menuju kearah maksimum. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan mengenai kinerja dapat dinilai naik. Analisis responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuat lima kategori dengan pedoman sebagai berikut (Azwar, 2012):

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan

M = Mean SD = Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 43 - 1,5 (4,3)$	$X \leq 37$
Rendah	$43 - 1,5 (4,3) < X \leq 43 - 0,5(4,3)$	$37 < X \leq 41$
Sedang	$43 - 0,5(4,3) < X \leq 43 + 0,5(4,3)$	$41 < X \leq 45$
Tinggi	$43 + 0,5(4,3) < X \leq 43 + 1,5(4,3)$	$45 < X \leq 49$
Sangat Tinggi	$43 + 1,5(4,3) < X$	$X \leq 49$

Tabel 5.15 Gambaran Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	34 - 37	4	4,94	Sangat Rendah
2	38 - 41	36	44,44	Rendah
3	42 - 45	15	18,52	Sedang
4	46 - 49	15	18,52	Tinggi
5	≤ 50	11	13,58	Sangat Tinggi
Total		81	100	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 di atas terlihat bahwa kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori rendah dengan prosentase sebesar 44,44%.

5.4 Hasil Uji Kualitas Data

5.4.1 Uji Validitas

Untuk melihat apakah indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner membentuk konsep dan dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan cara uji validitas. Suatu data dapat dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap konstruksi, apakah valid ataupun sebaliknya

Menurut Priyatno (2012), suatu data dikatakan valid jika memperhatikan dan memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) dengan r tabel didapat dari tabel *r product moment*, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan atau variabel tersebut valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan tidak valid.
2. Jika signifikansi lebih besar dari 0.05, maka item valid, namun jika signifikansi lebih besar 0.05, maka item tidak valid.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa valid atau tidaknya item-item pernyataan pada instrument kuesioner dipengaruhi oleh nilai r hitung lebih besar

dari nilai r tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari pengolahan data melalui tingkat signifikansi 0,05 (5%), dalam penelitian ini jumlah sampel untuk pengujian validitas kuesioner ini adalah 81 ($N=81$) diperoleh nilai r tabel *product moment* sebesar 0,218. Dari masing-masing item pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja setelah dilakukan uji validitas terhadap item-item pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

Proses pengujian item-item pernyataan pada variabel kepemimpinan pada pernyataan $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.8}$, nilai r hitung lebih besar dari r tabel *product moment* (0,218) dan sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga seluruh pernyataan untuk variabel kepemimpinan dinyatakan valid sebagaimana disajikan pada tabel 5.16 sebagai berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N-2)	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Kepemimpinan	X1.1	0,700	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.2	0,731	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.3	0,670	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.4	0,705	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.5	0,599	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.6	0,782	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.7	0,731	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X1.8	0,530	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah

Pengujian item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja pada pernyataan $X_{2.1}$ sampai dengan $X_{2.8}$, nilai r hitung lebih besar dari r tabel *product*

moment (0,218) dan sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid sebagaimana disajikan pada tabel 5.17 sebagai berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N-2)	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Disiplin Kerja	X2.1	0,673	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.2	0,724	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.3	0,752	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.4	0,669	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.5	0,696	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.6	0,766	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.7	0,764	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X2.8	0,658	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah

Pengujian validitas item-item pernyataan kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel motivasi kerja semua pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel *product moment* (0,218) dan sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan semua valid (data hasil pengujian terlampir) sebagaimana disajikan pada tabel 5.18 sebagai berikut :

Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N-2)	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Motivasi Kerja	X3.1	0,585	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.2	0,699	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.3	0,600	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.4	0,852	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.5	0,758	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.6	0,827	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.7	0,765	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.8	0,744	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.9	0,736	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X3.10	0,668	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Kemudian pengujian validitas item-item pernyataan kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel kinerja pada item pernyataan Y₁ sampai dengan Y₁₀, dalam penelitian ini menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel *product moment* (0,218) dan sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga seluruh pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan valid semua (data hasil pengujian terlampir) sebagaimana disajikan pada tabel 5.19 sebagai berikut :

Tabel 5.19 Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N-2)	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Kinerja	Y1	0,625	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y2	0,778	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y3	0,724	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y4	0,694	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y5	0,803	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y6	0,837	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y7	0,771	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y8	0,791	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y9	0,716	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y10	0,843	0,218	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

5.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya masalah kepercayaan terhadap instrument kuesioner. Suatu instrument kuesioner dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian masalah reliabilitas instrument kuesioner berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah (Wijaya T, 2012).

Guna menguji kehandalan kuesioner yang digunakan maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Dasar pengambilan keputusan terhadap uji reliabilitas adalah nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistic. Menurut Malhotra dan Harsani (2010) nilai *alpha* minimum yang diperoleh sebagai syarat kehandalan kuesioner adalah sebesar 0,60. Hal ini berarti bahwa apabila nilai *cronbach's alpha* di bawah 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan.

Pengujian reliabilitas pernyataan pada kuesioner yang dilakukan terhadap item-item pernyataan pada instrument kuesioner yang dinyatakan valid pada variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja, untuk lebih jelasnya hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha (r hitung)	Ket
1	Kepemimpinan	8	0,831	<i>Reliabel</i>
2	Disiplin Kerja	8	0,856	<i>Reliabel</i>
3	Motivasi Kerja	10	0,895	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja	10	0,917	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.20 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner uji pada empat variabel penelitian memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,831,

untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,856, untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,859 dan untuk variabel kinerja sebesar 0,917 (data dan output SPSS uji reliabilitas terlampir).

Selanjutnya diketahui nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian jauh lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kehandalan dan reliabilitas,

5.4.3. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi yang digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linear antara variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS menghasilkan output data sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.647	3.423		2.818	.006
	Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526
	Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001
	Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002

a. Dependent Variabel: Kinerja
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,674 + 0,089X_1 + 0,511X_2 + 0,322X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan:

a. Kepemimpinan

Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,089 dengan nilai t hitung 0,638 lebih kecil dari t tabel yakni 1,991 atau nilai signifikansi 0,526 lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,526 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,52%. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,089 menjelaskan bahwa apabila organisasi dikategorikan angka 0, maka tidak terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) organisasi tersebut dan apabila organisasi dikategorikan angka 1, maka terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) pada organisasi tersebut.

b. Disiplin Kerja

Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,511 dengan nilai t hitung 3,521 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,991 atau nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,0%. Koefisien

regresi yang bernilai positif sebesar 0,511 menjelaskan bahwa apabila peningkatan disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,511 satuan.

c. Motivasi Kerja

Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,322 dengan nilai t hitung 3,149 lebih besar dari t tabel yakni 1,991 atau nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf kesalahan 5 %. P-value sebesar 0,002 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,0%. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,322 menjelaskan bahwa apabila peningkatan motivasi kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan.

5.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat, ada beberapa jenis uji yang dapat kita gunakan yaitu :

5.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka data bebas dari gejala multikolinearitas

Tabel 5.22 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.647	3.423				2.818
Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526	.529	1.890
Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001	.351	2.853
Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002	.316	3.163

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Melihat hasil pada tabel pada tabel 5.25 di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas kepemimpinan sebesar 0,529, disiplin kerja sebesar 0,351 dan motivasi kerja sebesar 0,316. Sementara itu, berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dengan nilai VIF masing-masing variabel bebas bernilai ; kepemimpinan sebesar 1,890, disiplin kerja sebesar 2,853 dan motivasi kerja sebesar 3,163. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.5.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut ini hasil uji autokorelasi:

Tabel 5.23 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.634	.620	2.708	1.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.25 di atas, nilai Durbin Watson sebesar 1,934, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 1% jumlah sampel 81 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,57. Karena nilai *Durbin Watson* 1,934 lebih besar dari batas atas (du) 1,57 dan kurang dari 4 – 1,73 (2,43), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui beberapa pengujian, yakni :

5.5.3.1 Uji Glesjer

Uji glesjer dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolut residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji glesjer pada penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.24 Hasil Uji Glesjer

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.381	2.157		.177	.860
	Kepemimpinan	.133	.081	.235	1.640	.105
	Disiplin Kerja	.008	.075	.016	.103	.918
	Motovasi Kerja	-.063	.047	-.180	-1.336	.185

Dependent Variabel: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan data hasil uji glesjer di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal tersebut karena nilai signifikan (*p-value*) variabel kepemimpinan sebesar 0,105, disiplin kerja sebesar 0,918, ukuran motivasi kerja sebesar 0,185 dan kinerja sebesar 0,860, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen inlai Abs_Res, hal ini dikarenakan probabilitas signifikasinya yang di atas 0,05 atau 5% .

5.5.3.2 Uji Korelasi Rank Spearman

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5.25 Hasil Uji Korelasi

			Correlations			
			Kepemi mpinan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.654**	.644**	.569**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	81	81	81	81
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.654**	1.000	.731**	.729**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	81	81	81	81
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.644**	.731**	1.000	.716**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	81	81	81	81
Kinerja	Correlation Coefficient	.569**	.729**	.716**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	
	N	81	81	81	81	

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

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan atau sig. (2-tailed) adalah 0,000, karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja berada dalam *range* 0,51 sampai 0,75, artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah kuat.

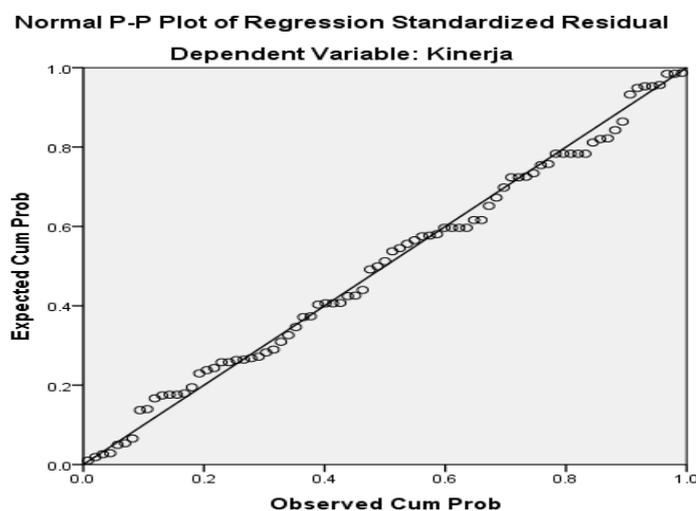
Angka koefisien korelasi pada tabel di atas bernilai positif yaitu berada dalam *range* 0,51 sampai dengan 0,75 sehingga hubungan antara variabel

kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa adanya kesamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

5.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.4 Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.6. Uji Hipotesis

5.6.1 Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 5.22 di bawah ini pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.26 Hasil Uji t

No	Variabel	t	sig	Ket
1	Kepemimpinan	0.638	.526	<i>Tidak Beperngaruh Signifikan</i>
2	Disiplin Kerja	3.521	.001	<i>Berpengaruh Signifikan</i>
3	Motivasi Kerja	3.149	.002	<i>Berpengaruh Signifikan</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Kepemimpinan

Dari hasil penelitian variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 0,638 lebih kecil dari nilai t tabel 1,991 serta nilai signifikansi sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistic, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam hasil pengolahan data terlihat tidak ada pengaruh, tidak

adanya pengaruh itu hanya terjadi pada sampel atau reponden dan hal ini tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi dari sampel tersebut.

b. Disiplin Kerja

Dari hasil estimasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 3,521 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistik, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

c. Motivasi Kerja

Dari hasil estimasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 3,149 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.6.2 Uji f

Uji statistik f digunakan untuk menjawab apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Apabila f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menjelaskan bahwa variabel independen secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen, untuk lebih jelasnya hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 5.23 di bawah ini:

Tabel 5.27 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.220	3	326.740	44.555	.000 ^b
	Residual	564.669	77	7.333		
	Total	1544.889	80			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai f hitung 44,555 lebih besar dari f tabel yakni 2,72 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n-k-1$, sehingga $df_1=3$ dan $df_2 = 81-3-1 = 77$, nilai f tabel = 2,72. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

5.6.3 Uji β

Uji beta digunakan 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 pengolahan data melalui program SPSS menghasilkan output data sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.28 Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Koefisien correlation	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.647	3.423			.006
1 Kepemimpinan	.089	.139	.060	.724	.526
Disiplin Kerja	.511	.145	.410	.728	.001
Motivasi Kerja	.322	.102	.386	.510	.002

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Mencermati hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah X_2 yaitu 0,410, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk lebih meyakinkan hasil pengujian, dilakukan perhitungan sumbangan efektif dengan rumus sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_X \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

ATAU

$$SE(X)\% = \text{Beta}_X \times r_{xy} \times 100\%$$

Sumbangan efektif variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$\begin{aligned} SE(X_1) &= \text{Beta } X_1 \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,060 \times 0,724 \times 100\% \\ &= 4,34\% \end{aligned}$$

Sumbangan efektif variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

$$SE (X_2) = \text{Beta } X_2 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$= 0,410 \times 0,728 \times 100\%$$

$$= 29,84\%$$

Sumbangan efektif variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

$$SE (X_3) = \text{Beta } X_3 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$= 0,386 \times 0,510 \times 100\%$$

$$= 19,68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel disiplin kerja (X_2) merupakan yang paling besar yakni 29,84% sehingga variabel disiplin kerja (X_2) paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) didapatkan dinilai koefisien determinansi R^2 sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayarsebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.7. Pembahasan

Setelah menganalisa pengujian regresi linear berganda di atas, dapat penulis jabarkan pembahasan untuk menjawab tujuan-tujuan dalam penelitian ini,

5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan dari ketiga variabel bebas adalah positif, artinya semakin tinggi variabel bebas semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh f hitung sebesar 44.555 dengan taraf signifikansi 0,0000, nilai f hitung lebih kecil dari f tabel (f hitung 44.555 lebih besar dari f tabel 2,72) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh dan Hardi Utomo yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen yang artinya bahwa jika

secara bersama-sama variabel dependen ditingkatkan, maka variabel independen juga akan meningkat.

5.7.2 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh dari kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan data hasil penelitian kepemimpinan merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh paling kecil dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 4,34%.

Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam hasil pengolahan data terlihat tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, tidak adanya pengaruh itu hanya terjadi pada sampel atau responden, oleh karena itu hal ini tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi dari sampel tersebut. Disisi lain, walaupun terjadi pergantian pimpinan dalam organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar juga tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar karena dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berpedoman pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bergantung pada pengaruh kepemimpinan saja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, berdasarkan data statistik hasil penelitian disiplin kerja menyumbangkan pengaruh terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 29,8%. Pengaruh ini relative berbeda jauh dengan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja.

Mengingat pengaruhnya yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, variabel disiplin kerja ini perlu diberi perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga makin tinggi penerapan disiplin kerja dalam pelaksanaan roda pemerintahan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank

Central Asia Kudus, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rima et.al. (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja, uji statistic menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sunyoto (2012) menyatakan bahwa untuk mengacu gairah kerja bagi para karyawan sangat diperlukan pemberian motivasi melalui pengakuan atas keahlian dan kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu

secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, besarnya sampel yang mewakili populasi untuk diteliti adalah 81 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi, hasil penelitian tidak sepenuhnya mendukung seluruh hipotesis yang telah diajukan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam hasil pengolahan data tidak terlihat ada pengaruh, tidak adanya pengaruh itu hanya terjadi pada sampel atau responden, dan hal ini tidak dapat digeneralisir terhadap keseluruhan populasi dari sampel tersebut. Disisi lain, walaupun terjadi pergantian pimpinan dalam organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar juga tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar karena dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berpedoman pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi

2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah yang positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah yang positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. selanjutnya hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel disiplin kerja

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu dan batasan waktu yang singkat dalam proses penyelesaian pekerjaan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

6.2 Saran

Setelah mencermati hasil kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yaitu :

1. Bagi pegawai lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
 - a. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar adalah disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar agar :
 - 1) Meningkatkan lagi pemahaman pegawainya mengenai peraturan kepegawain terkait disiplin pegawai, etika dan norma yang ada di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
 - 2) Kemampuan pemimpin terhadap hal-hal yang dapat memotivasi pegawainya perlu terus ditingkatkan karena peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi
 - b. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Sat. Pol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, oleh karena itu Pemerintah Daerah sebaiknya :
 - 1) Memberikan penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai yang belum berprestasi akan selalu berusaha untuk mencapai hasil terbaik dan menciptakan prestasi
 - 2) Menciptakan persaingan yang jujur dan adil bagi semua pegawai

3) Menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang hamonis dan kekeluargaan

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai seperti budaya kerja, komitmen pegawai, pengetahuan, lingkungan kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya

6.3 Keterbatasan Peneliti

Terdapat keterbatasan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Penelitian ini dilakukan hanya dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban-jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam pengisian kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. 2012. The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. *Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), 2162-3058.
- Akbar, D.S. 2011. Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. 2010. The measurment and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occuptional Pshychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. 2011. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1
- Anoraga, P. 2012. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2012. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto., & Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Aritonang. 2011. Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. *Tesis*. Tidak ditrbitkan. Depok. Program Pascasarjana.Universitas Indonesia.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. 2014. Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifaktor leadership questionnaire. *Journal of Occuptional and Organiation Psychology*, 72, 441-462.
- Ayub, N., & Rafif, A. 2011. The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Azwar, S. 2002. *Reliabilitas & Validitas I*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. 2011. *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya. 2010. *Industrial psychology*. New Age International (P) Limited, Publishers.

- Bonar P. Silalahi. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupater Tanahuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1. 88
- Brahmasari, IA dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. 2011. *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F. C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2015. *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. 2011. Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 537-550.
- Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bandung, Bumi Angkasa Bandung.
- Harlie, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11, No. 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hezberg, F. 1966. *Work and the Nature of Man*. Claveland: World Publishing Company.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. 2014. *Leadeship: Enhancing the lesson of experience*, (6th ed). New York. Mcgraw-Hill.
- Imanda, NS. 2012. Analisis tingkat kepuasan kerja pegawai kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 1-8.

- Juliandi Azuar, & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2012. *Organizational Behavior* 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. 2011. *Industrial Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. 2011. Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. *Southern Africa Business Review*,15(1), 65-74.
- Luthanz, F. 2013. *Organizational behavior* . Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.
- Malhotra, et.al. 2012. *Marketing Research: An Applied Approach 3rd European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martinette jr. Cecil, V. 2012. Learning organizational and leadership style. An applied research project submitted to the national fire academy as Part of the executive fire officer program. *American Behavioral Scientist*, 10(1), 1-58.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok. Rajagrafindo Persada
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Novianti. L. 2012. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Jakarta UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rima, D.T., Bambang, S.S. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 62
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific research*, 2(9), 8833-8842.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada,

- Rizki, M., Hamid, D. dan Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41 No.1
- Robbins, S.P., & Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Sari R, Muis M & Hamid N. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 no. 1. Makassar
- Saydam, Gauzali. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. PT Toko Gunung Agung
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siswanto, B. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No. 2
- Sodikin, D., Permana, D. & Adia, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba
- Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta . Andi.
- Sugioyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sumodiningrat, G. 2011. *Membangun Perekonomian Rakyat*. Makassar: IDEA
- Sutanto, E.M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17 No.2
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tanjung H, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15 No. 1, 566-572

- Tella, C.O., & Popoola, S.O. 2012. Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo stlate, Nigeria (electronic version). *Library Philosophy and Practice*.
- Thamrin, H.M. 2012. The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(1), 566-572.
- Tohardi, A 2012, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju,
- Umar. J. 2010. *Personality need, Kepuasan & Prestasi Kerja*. Ciputat: UIN-Press.
- Widianta I Gede, Bagia I Wayan, Suwendra I Wayan, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4
- William. T. & Setiawan. R. 2013. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*,1(1), 1-18.
- Yulk, Garry. 2011. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja*. Jakarta. Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia
- Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar*. Benteng. Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : MUHAMMAD RUSYDI
NIM : 2018.MM.1.1411
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 17 Desember 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2847$)**

1. Validitas Kepemimpinan

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Tot_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.393**	.395**	.549**	.267*	.418**	.586**	.313**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.016	.000	.000	.004	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.393**	1	.321**	.322**	.443**	.610**	.441**	.190	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.003	.000	.000	.000	.089	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.395**	.321**	1	.387**	.383**	.536**	.369**	.304**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.001	.006	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.549**	.322**	.387**	1	.364**	.390**	.619**	.386**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.5	Pearson Correlation	.267*	.443**	.383**	.364**	1	.382**	.205	.214	.599**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.001		.000	.067	.055	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.6	Pearson Correlation	.418**	.610**	.536**	.390**	.382**	1	.487**	.260*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.019	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.7	Pearson Correlation	.586**	.441**	.369**	.619**	.205	.487**	1	.406**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.067	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.8	Pearson Correlation	.313**	.190	.304**	.386**	.214	.260*	.406**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.004	.089	.006	.000	.055	.019	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Tot_X1	Pearson Correlation	.700**	.731**	.670**	.705**	.599**	.782**	.731**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

2. Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Tot_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.394**	.472**	.354**	.391**	.463**	.399**	.358**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	.394**	1	.452**	.411**	.521**	.492**	.400**	.289**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.472**	.452**	1	.550**	.450**	.438**	.575**	.448**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	.354**	.411**	.550**	1	.217	.396**	.527**	.447**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.052	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.5	Pearson Correlation	.391**	.521**	.450**	.217	1	.524**	.411**	.314**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.052		.000	.000	.004	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.6	Pearson Correlation	.463**	.492**	.438**	.396**	.524**	1	.557**	.451**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.7	Pearson Correlation	.399**	.400**	.575**	.527**	.411**	.557**	1	.546**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.8	Pearson Correlation	.358**	.289**	.448**	.447**	.314**	.451**	.546**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	.004	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Tot_X2	Pearson Correlation	.673**	.724**	.752**	.669**	.696**	.766**	.754**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

3. Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Tot_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.311**	.279*	.325**	.406**	.629**	.547**	.543**	.309**	.164	.585**
	Sig. (2-tailed)		.005	.012	.003	.000	.000	.000	.000	.005	.144	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.2	Pearson Correlation	.311**	1	.466**	.593**	.481**	.559**	.348**	.377**	.412**	.427**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.3	Pearson Correlation	.279*	.466**	1	.457**	.404**	.425**	.412**	.281*	.223*	.458**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000	.000	.011	.045	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.4	Pearson Correlation	.325**	.593**	.457**	1	.669**	.671**	.667**	.616**	.603**	.518**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.5	Pearson Correlation	.406**	.481**	.404**	.669**	1	.599**	.606**	.586**	.455**	.383**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.6	Pearson Correlation	.629**	.559**	.425**	.671**	.599**	1	.690**	.575**	.512**	.437**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.7	Pearson Correlation	.547**	.348**	.412**	.667**	.606**	.690**	1	.639**	.493**	.269*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.015	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.8	Pearson Correlation	.543**	.377**	.281*	.616**	.586**	.575**	.639**	1	.521**	.333**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.9	Pearson Correlation	.309**	.412**	.223*	.603**	.455**	.512**	.493**	.521**	1	.604**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3.10	Pearson Correlation	.164	.427**	.458**	.518**	.383**	.437**	.269*	.333**	.604**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.144	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.002	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Tot_X3	Pearson Correlation	.585**	.699**	.600**	.852**	.758**	.827**	.765**	.744**	.736**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

4. Validitas Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Tot_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.509**	.215	.413**	.264*	.464**	.643**	.310**	.354**	.518**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.000	.017	.000	.000	.005	.001	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	.509**	1	.439**	.356**	.559**	.733**	.612**	.568**	.423**	.718**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y3	Pearson Correlation	.215	.439**	1	.456**	.638**	.538**	.412**	.570**	.655**	.643**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y4	Pearson Correlation	.413**	.356**	.456**	1	.547**	.446**	.573**	.453**	.480**	.467**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y5	Pearson Correlation	.264*	.559**	.638**	.547**	1	.683**	.481**	.766**	.559**	.586**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y6	Pearson Correlation	.464**	.733**	.538**	.446**	.683**	1	.609**	.642**	.479**	.740**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y7	Pearson Correlation	.643**	.612**	.412**	.573**	.481**	.609**	1	.523**	.367**	.568**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y8	Pearson Correlation	.310**	.568**	.570**	.453**	.766**	.642**	.523**	1	.601**	.589**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y9	Pearson Correlation	.354**	.423**	.655**	.480**	.559**	.479**	.367**	.601**	1	.587**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y10	Pearson Correlation	.518**	.718**	.643**	.467**	.586**	.740**	.568**	.589**	.587**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Tot_Y	Pearson Correlation	.625**	.778**	.724**	.694**	.803**	.837**	.771**	.791**	.716**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KEPEMIMPINAN**

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	Cronbach h's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.837	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.831 > 0.50$

2. **RELIABILITAS DISIPLIN KERJA**

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	Cronbach h's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.861	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.856 > 0.50$

3. **RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	Cronbach h's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.900	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.895 > 0.50$

4. **RELIABILITAS KINERJA**

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	Cronbach h's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.918	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.917 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Laki-laki	64	79.0	79.0	79.0
	Perempuan	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Umur

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	< 30	29	35.8	35.8	35.8
	31-40	31	38.3	38.3	74.1
	41-50	20	24.7	24.7	98.8
	51-60	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

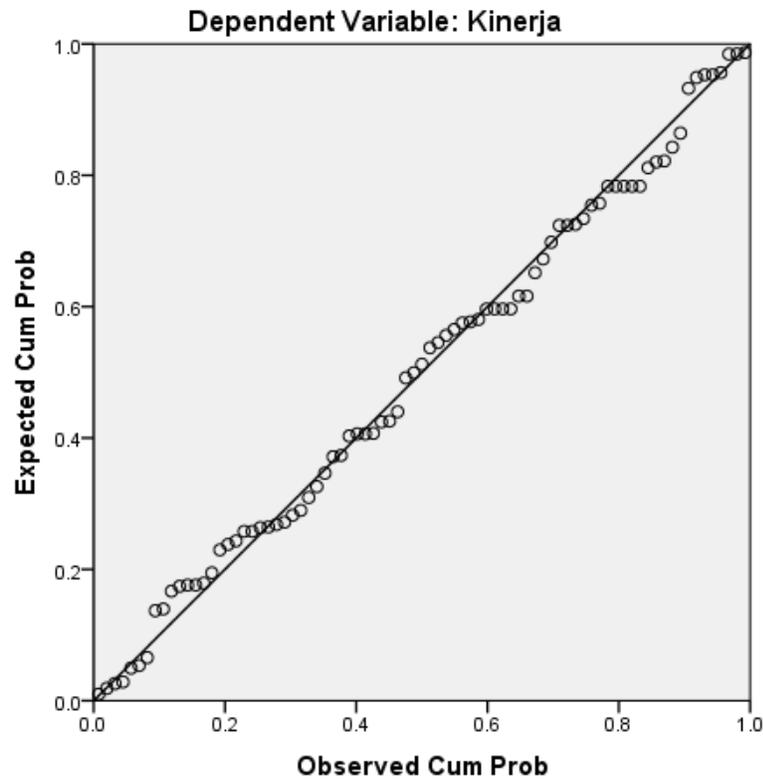
Pendidikan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	SLTA/Sederajat	57	70.4	70.4	70.4
	S1	22	27.2	27.2	97.5
	S2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. **UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.647	3.423		2.818	.006		
	Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526	.529	1.899
	Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001	.351	2.853
	Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002	.316	3.163

a. Dependent Variable: Kinerja

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.991**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.647	3.423		2.818	.006		
	Kepemimpinan	.089	.139	.060	.638	.526	.529	1.890
	Disiplin Kerja	.511	.145	.410	3.521	.001	.351	2.853
	Motivasi Kerja	.322	.102	.386	3.149	.002	.316	3.163

a. Dependent Variable: Kinerja

2. **UJI F → F TABEL = 2.72**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.220	3	326.740	44.555	.000 ^b
	Residual	564.669	77	7.333		
	Total	1544.889	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.634	.620	2.708

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja