

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**S A M S I R  
2018.MM.2.1890**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**S A M S I R  
2018.MM.2.1890**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**



**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN BANTAENG**

Oleh

**SAMSIR**

**2018.MM.21890**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Februari 2021

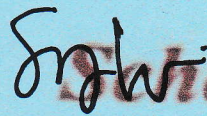
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

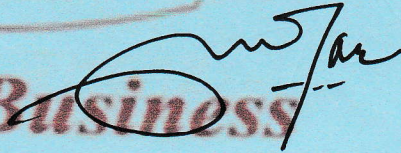
**Komisi Pembimbing**

Ketua

Anggota



**Dr. Sylvia Sjarlis., SE.,M.Si. Ak.CA**



**Dr. Andi Djalante,MM., M.Si**

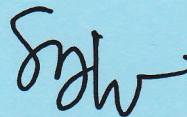
Mengetahui

**Direktur PPS STIE Nobel Indonesia**

**Ketua Prodi Magister Manajemen**



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



**Dr. Sylvia Sjarlis., SE. M.,Si. Ak.CA**



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

**JUDUL TESIS:**

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN BANTAENG”**

**Nama Mahasiswa : SAMSIR**  
**NIM : 2018.MM.2.1890**  
**Program Studi : Magister Manajemen ( S2 )**  
**Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**KOMISI PEMBIMBING**

**Ketua : Dr. SYALVIA SJARLIS, SE.,M.Si., Ak.,CA**  
**Anggota : Dr. ANDI DJALANTE MM.,M.Si**

**TIM DOSEN PENGUJI**

**Dosen Penguji 1 : Dr. HJ. FATMASARI, SE.,M.M.,M.Si**  
**Dosen Penguji 2 : Dr. SYARIFUDDIN, S,Pd.,M.Pd.,M.M**

**Tanggal Ujian : 07 Maret 2021**

**SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Maret 2021

**Penulis,**



**SAMSIR**

NIM: 2018.MM.2.1890

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur saya haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan taufiq-Nya sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya, saya juga menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar

1. **Dr. Maryadi, SE. MM.** Selaku Direktur Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Sylvia Sjarlis., SE.,M.Si. Ak.CA.** selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar dan sekaligus sebagai Ketua Komisi Pembimbing.
3. **Dr. Andi Djalante,MM., M.Si.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan saran untuk kesempurnaan tesis ini.

4. Keluarga tercinta kedua orang tua, istri dan anak-anakku yang senantiasa memberikan do'a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan yang diberikan selama ini.
6. Teman sejawat mahasiswa Prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar dan teman kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan dibidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

Makassar,     Maret 2021

Penulis

## ABSTRAK

**SAMSIR, 2021.** Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Djalante.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Populasi penelitian berjumlah 66 orang, pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling purposive dengan kriteria semua Aparatur Sipil Negara dan tenaga Honorer yang mendapatkan insentif dengan sampel responden 44 orang pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa (1). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.032 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 2.227 lebih besar dari t-tabel 2.021. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 9.745 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 3.355 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021. (4) Terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji F-hitung 43.265 lebih besar dari F-tabel 2.84 serta nilai R-Square 0,747. (5) Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai uji-Beta sebesar 0.764 jika dibandingkan dengan kepemimpinan sebesar 0.174 dan motivasi sebesar 0.264.

**Kata Kunci:** Kepemimpin, Disiplin, Motivasi dan Kinerja





## ABSTRACT

**SAMSIR, 2021.** *The influence of leadership, discipline and motivation on employee performance at the Bantaeng district DPRD secretariat, supervised by Sylvia Sjarlis and Djalante.*

*This study aims to determine the effect of leadership, work discipline and motivation partially and simultaneously, and the most dominant influence of the variables related to employee performance at the Regional Representative Council Secretariat of Bantaeng district.*

*This research uses survey research. This research was conducted at the Secretariat of the Bantaeng Regency DPRD. The study population was 66 people, the sample selection in this study was conducted using purposive sampling with the criteria of all State Civil Servants and Honorary staff who received incentives with a sample of 44 respondents in the DPRD Bantaeng Regency Secretariat.*

*Based on the results of the study, it can be seen that (1). Leadership has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.032 less than 0.05 and a t-count of 2.227 greater than t-table 2.021. (2). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.000 less than 0.05 and a t-count of 9.745 greater than the t-table of 2.021. (3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.002 less than 0.05 and a t-count of 3.355, greater than the t-table of 2.021. (4) There was a simultaneous influence of leadership, work discipline and motivation on employee performance with the results of the F-count test 43,265 greater than the F-table 2.84 and the R-Square value of 0.747. (5) Work discipline was the most dominant factor on employee performance with a Beta-test value of 0.764 when compared to leadership of 0.174 and motivation of 0.264.*

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



## DAFTAR ISI

|                                     | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------|----------------|
| SAMPUL DALAM .....                  | i              |
| PENGESAHAN TESIS .....              | ii             |
| HALAMAN IDENTITAS .....             | iii            |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS ..... | iv             |
| KATA PENGANTAR .....                | v              |
| ABSTRAK .....                       | vii            |
| ABSTRACT .....                      | viii           |
| DAFTAR ISI .....                    | ix             |
| DAFTAR TABEL .....                  | xii            |
| DAFTAR LAMPIRAN .....               | xii            |
| <br>BAB I PENDAHULUAN .....         | <br>1          |
| 1.1 Latar Belakang .....            | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....           | 5              |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....          | 5              |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....        | 6              |
| <br>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....    | <br>7          |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....      | 7              |
| 2.2 Kepemimpinan .....              | 10             |
| 2.3 Disiplin .....                  | 13             |
| 2.4 Motivasi .....                  | 17             |
| 2.5 Kinerja .....                   | 22             |

|  |    |
|--|----|
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..... | 28 |
| 3.1 Kerangka Konseptual.....                               | 28 |
| 3.2 Hipotesis.....   | 30 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel .....                    | 30 |
| <br>   |    |
| BAB IV METODE PENELITIAN .....                             | 32 |
| 4.1 Pendekatan Penelitian .....                            | 32 |
| 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....                      | 33 |
| 4.3 Populasi dan Sampel .....                              | 33 |
| 4.3.1 Populasi .....                                       | 33 |
| 4.3.2 Sampel .....   | 33 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data.....                             | 34 |
| 4.5 Teknik Pengumpulan Data .....                          | 34 |
| 4.6 Instrumen Penelitian .....                             | 35 |
| 4.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas Data.....             | 35 |
| 4.6.1.1 Uji Validitas.....                                 | 36 |
| 4.6.1.2 Uji Realibilitas .....                             | 36 |
| 4.7 Uji Asumsi Dasar.....                                  | 37 |
| 4.8 Uji Asumsi Klasik.....                                 | 37 |
| 4.9 Skala Pengukuran Variabel .....                        | 38 |
| 4.10 Teknik Analisis Data .....                            | 38 |
| <br>   |    |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                | 41 |
| 5.1 Gambaran Objek Penelitian .....                        | 41 |
| 5.2 Karakteristik Responden .....                          | 57 |
| 5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....                     | 60 |
| 5.3.1 Kepemimpinan.....                                    | 60 |
| 5.3.2 Disiplin Kerja.....                                  | 61 |
| 5.3.3 Motivasi.....  | 63 |

|                                 |   |    |
|---------------------------------|---|----|
| 5.3.4                           | Kinerja Pegawai .....                               | 64 |
| 5.4                             | Hasil Penelitian.....                               | 65 |
| 5.4.1                           | Uji Validitas dan Realibilitas.....                 | 65 |
| 5.4.1.1                         | Uji Validitas .....                                 | 65 |
| 5.4.1.2                         | Uji Realibilitas.....                               | 66 |
| 5.4.2                           | Uji Asumsi Klasik.....                              | 66 |
| 5.4.2.1                         | Normalitas .....                                    | 66 |
| 5.4.2.2                         | Multikoloniaritas .....                             | 68 |
| 5.4.2.3                         | Uji Linearitas .....                                | 69 |
| 5.4.2.4                         | Uji Analisis Linear Berganda .....                  | 69 |
| 5.4.3                           | Pengujian Hipotesis.....                            | 72 |
| 5.4.3.1                         | Pengujian Secara Parsial (Uji t) dan Simultan ..... | 72 |
| 5.4.3.2                         | Pengujian Secara Simultan (Uji- F).....             | 73 |
| 5.5                             | Pembahasan Hasil Penelitian.....                    | 75 |
| BAB VI SIMPULAN DAN SARAN ..... |   | 82 |
| 6.1.                            | Simpulan.....                                       | 82 |
| 6.2.                            | Saran.....  | 82 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b>  | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 5.1. Perbandingan capaian kinerja 3 tahun .....                   | 57             |
| 5.2. Sebaran responden menurut jenis kelamin .....                | 58             |
| 5.3. Sebaran responden menurut jenis kelompok umur .....          | 58             |
| 5.4. Sebaran responden menurut jenis masa kerja .....             | 59             |
| 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan .....   | 60             |
| 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja ..... | 61             |
| 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi .....       | 63             |
| 5.8. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja .....        | 64             |
| 5.9. Uji Validitas .....  | 65             |
| 5.10. Uji Reliabilitas .....                                      | 66             |
| 5.11. One sample kolmogrov.....                                   | 67             |
| 5.12. Coefficients multikolinearitas .....                        | 68             |
| 5.13. Anova table .....   | 69             |
| 5.14. Hasil perhitungan regresi .....                             | 70             |
| 5.15. Coefficients uji-t .....                                    | 72             |
| 5.16. Anova Uji-F .....   | 73             |
| 5.17. Model Summary .....   | 74             |
| 5.18. Coefficient .....   | 76             |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA HASIL KUESIONER**

**LAMPIRAN 4: SURAT KETERANGAN VALIDASI UJI HIPOTESIS**

**LAMPIRAN 5: HASIL UJI HIPOTESIS**

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*3. UJI MULTIKOLINERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**LAMPIRAN 6: STRUKTUR ORGANISASI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Selain itu, manusia dalam organisasi instansi perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2010 hal.67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Menurut Anung Pramudyo (2010 hal. 87) Untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa hal seperti

motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Ulber Silalahi (2011 hal.310) Pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Sedangkan Menurut Marliza (2015 hal.137) bahwa kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng menunjukkan bahwa masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja Menurut Sastrohardiwiryo (2013 hal. 290) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja



Pegawai. Tentu saja, setiap individu harus mentaati setiap peraturan yang ada di dalam instansi pemerintah, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pemimpinnya, karena jika pemimpin mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintah tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpinnya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, instansi pemerintah tidak akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan seorang pemimpin dan bawahan agar hasil kerja membaik dan pegawai senantiasa memberikan kinerja dengan tepat baik pula.

Kemudian, faktor motivasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ghazali (2016 hal. 124) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan Menurut Siswanto (2010 hal.120) bahwa motivasi seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau bisikan hati (*impulse*) dalam diri individu. Motivasi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja ASN; pencapaian kinerja akan rendah jika tidak ada motivasi. Sebaliknya, jika ASN memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, tingkat kinerja Pegawai akan tinggi juga, sehingga komitmen organisasi juga akan lebih tinggi. Motivasi kerja seseorang biasanya ditunjukkan oleh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa

indikator, di antaranya adalah adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut, kemudian kurang mematuhi peraturan kedisiplinan aparatur sehingga menghambat kinerja aparatur itu sendiri, selanjutnya kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan serta rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki dan faktor yang yakni rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marliza (2015 hal. 98) bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sarman (2016 hal.112) bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama. Adapun judul penelitiannya adalah

## **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin, motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
5. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam manajemen pemerintahan daerah Kabupaten Bantaeng serta mengoptimalkan kinerja pegawai. Disamping itu untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas pemerintahan di daerah.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irsal (2010) yang berjudul tentang "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,797 artinya 79,7% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,815 artinya 81,5% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 18,5% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,820 artinya 82,0% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 18% disebabkan oleh faktor lain. Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta faktor kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Kepemimpinan dan insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu motivasi mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi terhadap kinerja Pegawai. Melihat besarnya kemampuan motivasi mampu menjadi variabel intervening, maka setiap bisnis harus selalu menjaga dan mengupayakan setiap kebijakan organisasi harus mempertimbangkan faktor motivasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wawo (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 2,746 dan signifikansi pada 0,009 ( $0,009 < 0,05$ ), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai; 2) Motivasi mempunyai hubungan positif serta signifikan

terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,357 dengan nilai t hitung sebesar 2,760 dan signifikansi pada 0,009 ( $0,009 < 0,05$ ), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai; 3) Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,383 dengan nilai t hitung sebesar 2,360 dan signifikansi pada 0,023 ( $0,023 < 0,05$ ), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dini (2019) yang berjudul tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)". Hasil penelitian ini adalah: 1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 70,5% terhadap kinerja

pegawai hal tersebut dilihat dari  $r^2$  sebesar 0,705; 2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7% . Hal tersebut didapat dari hasil analisis  $r^2$  sebesar 0,207; 3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai sebesar 73,6 dan sebesar 26,4% berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut didapat dari hasil analisis  $r^2$  sebesar 0,736. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif.

## **2.2. Kepemimpinan**

### **2.2.1. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan dipahami sebagai daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi. Resources tersebut tergolong dalam dua garis besar yaitu human resources dan non human resources. Dalam perusahaan, lembaga dan organisasi pemimpin merupakan unsur terpenting. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menumbuhkan iklim kerjasama dalam menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan



dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Teori Kepemimpinan**

Menurut Edi Sutrisno (2010 hal.221) kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari semacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Menurut Handoko (2012 hal. 294) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja. Dalam hal ini pada bawahannya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013 hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012 hal. 34) bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Menurut Handoko (2012 hal. 307) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa ada 3 variabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu pemimpin, bawahan, atau pengikut situasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pemimpin, yaitu seorang yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.
2. Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiediaan mereka menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
3. Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan

situasi atau tugastugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

### **2.2.3. Indikator Kepemimpinan**

Sutrisno (2009 hal. 213) mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan terdiri atas:

- 1). Perhatian: adalah kegiatan yang dilakukakan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan ransangan dalam lingkungannya.
- 2). Profesionalisme: adalah pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota dari suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik
- 3). Tanggung Jawab: kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diembang dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

## **2.3. Disiplin**

### **2.3.1. Konsep Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

### **2.3.3. Teori Disiplin**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 hal. 87), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 hal.118) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu di latih dan diterapkan pada diri pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah Lembaga. Peran serta di disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan Lembaga.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 hal.211), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga

berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu, adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali.

### **2.3.3. Indikator Disiplin**

Mangkunegara dan Octorent (2010 hal.145), mengemukakan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah:

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja: artinya pegawai atau karyawan datang ke tempat kerja lebih awal sesuai jadwal waktu atau jam masuk yang telah ditentukan.
2. Ketepatan pulang jam kerja: artinya pegawai atau karyawan pulang dari tempat kerja sesuai jadwal atau jam kerja kepulangan yang telah ditentukan.
3. Kepatuhan terhadap aturan: artinya seorang pegawai harus patuh dan taat pada aturan yang berlaku pada organisasi atau kantor dimana ia bekerja.

4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan: artinya bahwa seorang pegawai harus menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan setiap hari kerja.
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas: artinya seorang karyawan harus mampu menjalankan tugas diberikan.

## **2.4. Motivasi**

### **2.4.1. Konsep Motivasi**

Menurut Veithzal Rivai (2011 hal.839) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006 hal.81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Anwar (2009 hal. 61), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.



#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, dalam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan pemberian motivasi menurut Danang (2013 hal.17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.4.2. Teori Motivasi

Dalam teori Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed (2011 hal.235) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed, (2011 hal.237) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: 1. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas. 2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan. 3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja 4. *Recognition* (pengakuan) artinya pegawai memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed (2011 hal.63) yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut: 1. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan. 2. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar pegawai dalam

menyelesaikan tugas. 3. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu pegawai terhadap pegawai variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan. 4. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan. 5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Motivasi kerja sebagai dorongan keinginan yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil secara optimal. Karena ada keyakinan bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan diperoleh manfaat bagi kariernya. Pegawai yang memiliki keinginan pengembangan kariernya dalam organisasi, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

#### **2.4.3. Indikator Motivasi**

Sugiono (2006 hal.19), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:

1. Afiliasi: adalah hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.
2. Kekuasaan: adalah suatu kemampuan untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan yang berbeda.
3. Reward: adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki

## 2.5. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011 hal. 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2007 hal.4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan 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 bersama (Rivai & Basri, 2011 hal.16).

Sedarmayanti (2007 hal.45) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Lebih lanjut Mangkunegara (2011 hal.75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2009 hal.113) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2007 hal.319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Mathis dan Jackson (2010 hal.78) menyatakan bahwa untuk mengukur sejauh mana Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang

dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010 hal.135).

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah atau sering disebut dengan istilah mencapai target atau tidak mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, semangat kerja dan motivasi yang kuat.

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2011 hal.248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah 1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan 2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; 3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan dan 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Mangkunegara (2010 hal.13) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan



untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Veithzal dan Sagala (2010 hal.548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Spencer (2007 hal.27) mengemukakan bahwa indikator dari kinerja dapat dilihat dari:

1. Kualitas: adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat..
2. Kuantitas: adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dipadankan dengan angka.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

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

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di trimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

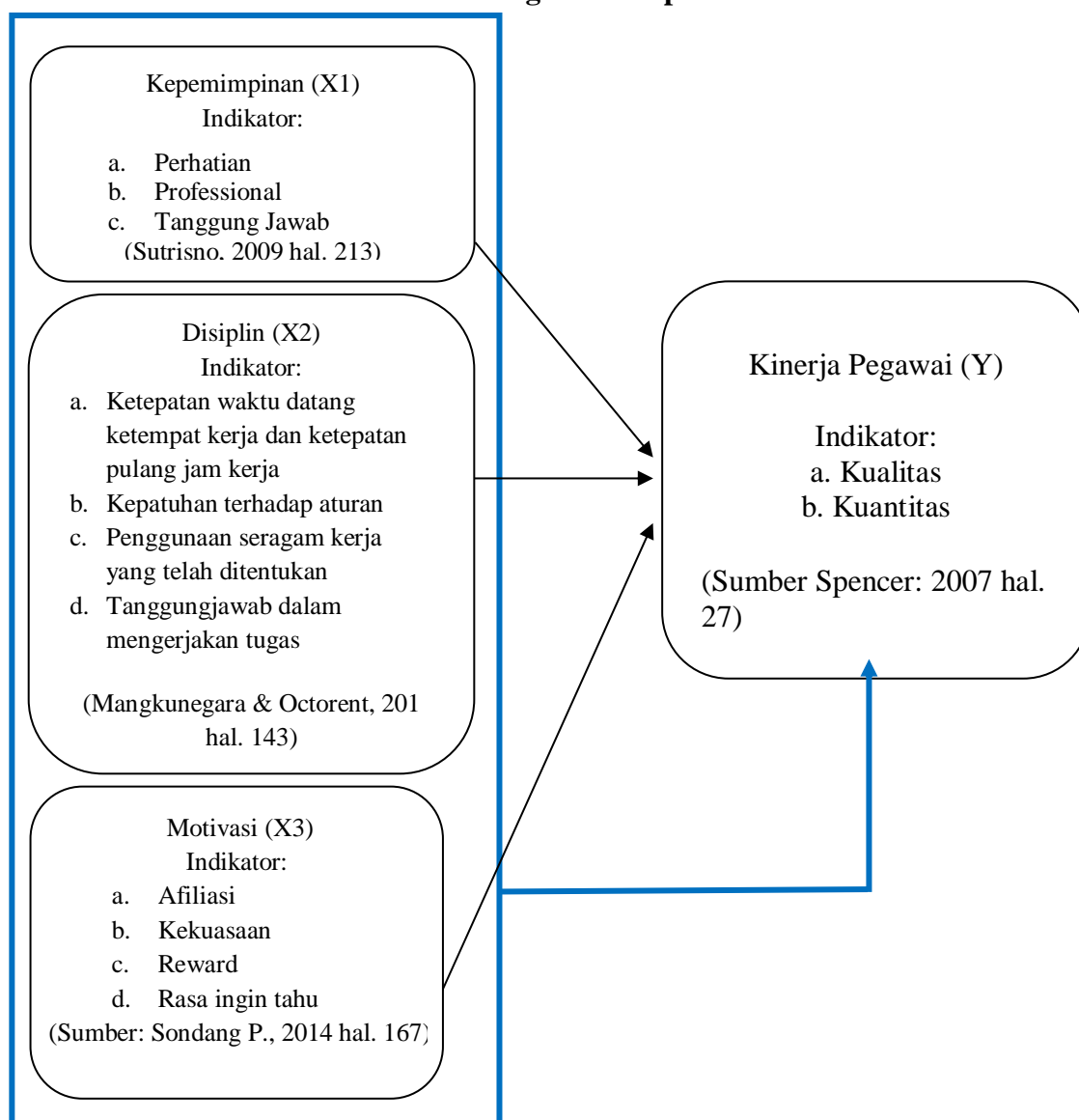
Sutrisno (2019 hal.23) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 hal.223), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga

berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai.

Akbar dan Nurmijati (2011 hal.123) motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

**Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian**



### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
4. Kepemimpinan, disiplin, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
5. Disiplin merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah perilaku dari seseorang yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Indikator gaya kepemimpinan antara lain perhatian, professional dan tanggung jawab.
2. Disiplin ( $X_2$ ) adalah sikap kesetiaan dan ketaatan serta perbuatan seorang pegawai sebagai penegakan aturan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Indikator disiplin dalam bekerja adalah Ketepatan waktu datang ketempat kerja dan ketepatan pulang jam

kerja, Kepatuhan terhadap aturan, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggungjawab dalam mengerjakan tugas.

3. Motivasi ( $X_3$ ) adalah semangat atau dorongan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi yakni, Afiliasi, Kekuasaan, reward dan rasa ingin tahu.
4. Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai yakni Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan model deskriptif dengan metode kuantitatif. Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variable satu dengan variable lainnya. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014 hal.14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivism, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dan dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

## **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 2 bulan Desember 2020 - Januari 2021.

## **4.3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Defenisi populasi adalah wilayah degeneralisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014 hal.148). Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) orang dan tenaga honor/sukarela pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebanyak 66 orang.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014 hal.149), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling/responden.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah pegawai

yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai yang berstatus tenaga honorer yang menerima insentif setiap bulan. Adapun rincian sampel dengan pertimbangan tertentu sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 24 orang
2. Tenaga Honor/Magang yang menerima insentif sebanyak 20 orang.

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

##### **a. Data primer**

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.

##### **b. Data sekunder**

Data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan



data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti bahwa variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014 hal. 149). Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Ghozali (2012) .

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa.

### **4.6. Instrumen Penelitian**

#### **4.6.1. Uji validitas dan reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

#### **4.6.1.1. Uji validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : kepemimpinan, disiplin dan motivasi serta kinerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau sah (Tiro dan Sukarna, 2010).

#### **4.6.1.2. Uji reliabilitas**

Suatu instrumen dapat dikatakan (*reliable*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Nasution (2011 hal.77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### 4.7. Uji Asumsi Dasar

- a. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- b. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### 4.8. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan

asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

- c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

- d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### 4.9. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2011 hal. 132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (N) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### 4.10. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepemimpinan, disiplin dan motivasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin

$X_3$  = Motivasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien pengaruh

$e$  = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

#### 1. Pengujian hipotesis

##### a) Uji $t$ (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$  secara individual (parsial) maka digunakan uji  $t$ . Adapun kriteria pengujian uji  $t$  adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

#### b) Uji $f$ (Simultan)

Uji  $f$  pada dasarnya untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik/buruknya model. Adapun kriteria dalam pengujian  $f$  adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 2. Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng**

Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 26 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang sekretaris. Secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administratif kesekretariatan, administratif keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana suatu organisasi / instansi pemerintah harus di bawah dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita - cita yang ingin diwujudkan oleh Organisasi / Instansi Pemerintah.

Rumusan Visi Sekretariat DPRD tahun 2008 - 2013 adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan kesekretariat yang sistematis dan terencana sehingga tercipta peningkatan pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD

Untuk mewujudkan visi tersebut maka Sekretariat DPRD Kab. Bantaeng mengembang misi sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan semua Penyelenggara Tugas dan Kewenangan DPRD
- b. Memfasilitasi seluruh kegiatan Anggota DPRD
- c. Memaksimalkan pelayanan administrasi dalam menunjang kegiatan DPRD.
- d. Menjalin hubungan kerja sama yang baik, serasi dan harmonis antara Sekretariat DPRD dengan Anggota DPRD

Adapun uraian fungsi dan tugas sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebagai berikut:

- a. Sekretaris DPRD

Sekretaris DPRD mempunyai tugas memimpin Sekretariat DPRD dalam hal menyusun dan menetapkan Rencana Strategis dan Rencana Kegiatan Anggaran Kesekretariatan DPRD, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan Ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat; membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas administrasi pada Bagian-Bagian Lingkup Sekretariat DPRD; mengarahkan dan membuat petunjuk pelaksanaan tugas; melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan administrasi kesekretariatan dan keuangan, serta membuat laporan secara Berkala;



- (1) Untuk melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi:
  - a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD Kabupaten;
  - b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD Kabupaten;
  - c. Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD Kabupaten; dan
  - d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.
  
- (2) Uraian tugas Sekretaris DPRD adalah sebagai berikut:
  - a. Menyusun dan menetapkan rancangan Rencana Strategis Kabupaten;
  - b. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja;
  - c. Menyusun Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD);
  - d. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja serta Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) dengan Bupati dan DPRD;
  - e. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja serta Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) dengan Instansi terkait;
  - f. Mendistribusikan tugas-tugas kepada Asisten dan Bagian lingkup Sekretariat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - g. Membantu Bupati dalam Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian Daerah;
  - h. Membina Administrasi, Organisasi dan Ketatalaksanaan serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat Daerah;

- i. Membina dan mengkoordinasikan semua unit kerja lembaga perangkat daerah;
- j. Mengarahkan dan membuat petunjuk pelaksanaan pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan;
- k. Membuat telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
- l. Menerima dan menindaklanjuti data dan informasi;
- m. Menjalin Kerjasama dengan pemanfaatan dan pemerhati bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
- n. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
- o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- p. Melakukan pengawasan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sekretariat DPRD;
- q. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja berkala;
- r. Merumuskan dan menyusun Laporan Kinerja Sekretariat DPRD;
- s. Membuat laporan secara berkala dan atau temporer kepada Bupati;
- t. Melakukan Penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja pegawai dalam SKP
- u. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan penyelenggaraan administrasi sekretariat DPRD meliputi tata usaha, kepegawaian dan perlengkapan, rumah tangga dan protokoler.

(1) Dalam menjalankan tugas Kepala Bagian Umum mempunyai fungsi:

- a. Pengelolaan dan penatausahaan administrasi DPRD dan kepegawaian Sekretariat DPRD;
- b. Pengelolaan dan pelaksanaan tugas perlengkapan dan rumah tangga DPRD dan sekretariat DPRD;
- c. Pengelolaan keprotokoleran ; dan
- d. Pengelolaan tugas lain berkaitan dengan bagian ini yang di berikan oleh Sekretaris DPRD

(2) Uraian Tugas Kepala Bagian adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola dan menatausahakan administrasi DPRD Kepegawaian sekretariat DPRD ;
- b. Mengelola Perlengkapan dan rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD;
- c. Mengelola keprotokolan dan penerimaan tamu-tamu pimpinan dan anggota DPRD
- d. Menghimpun konsep dan menyusun rencana kerja Bagian Umum
- e. Pengelolaan tugas lain berkaitan dengan bagian ini di berikan oleh Sekretariat DPRD;
- f. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas

g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bagian Umum bertanggungjawab kepada Sekretaris DPRD

1. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan tugas tata usaha dan kepegawaian meliputi surat menyurat, kearsipan, tata naskah dinas, kepegawaian dan tugas umum lainnya, serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang administrasi tata usaha dan kepegawaian.

(1) Dalam menjalankan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis bidang umum dan kepegawaian;
- b. Pembinaan dan pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan dan aset, kepegawaian dan tugas umum lainnya;
- c. Pengkoordinasian, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas bidang umum dan kepegawaian;
- d. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian;

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(2) Uraian tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis bidang umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD;
- b. Menyusun rencana operasional konsep surat keluar yang bersifat umum Pimpinan dan anggota DPRD serta Sekretariat DPRD
- c. Mendistribusikan surat-surat keluar kepada pihak-pihak yang di alamatkan
- d. Mengkoordinasi dan menyusun jadwal perjalanan dinas anggota DPRD dan staf sekretariat DPRD;
- e. Menyusun buku control, jadwal perjalanan dinas anggota DPRD dan staf sekretariat DPRD;
- f. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian Sekretariat DPRD
- g. Melaksanakan penyusunan kepegawaian DPRD serta Sekretariat DPRD.
- h. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Sub Bagian Perlengkapan, Rumah Tangga dan Protokoler

Sub Bagian Sub Bagian Perlengkapan, Rumah Tangga dan Protokoler dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perlengkapan, rumah tangga DPRD dan sekretariat DPRD serta Keprotokoleran.

(1) Dalam menyelenggarakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Perlengkapan, Rumah Tangga dan Protokoler berfungsi untuk :

- a. Pelaksanaan dan penatausahaan administrasi perlengkapan, rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD;
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi dan penatausahaan barang inventaris sekretariat DPRD, barang inventaris rumah jabatan Pimpinan DPRD serta kendaraan dinas dan operasional DPRD;
- c. Pelaksanaan penyusunan rencana kerja kebutuhan perlengkapan kantor dan rumah tangga sekretariat DPRD dan rumah jabatan pimpinan dan rumah dinas anggota DPRD;
- d. Pengelolaan protokoler dan penerimaan tamu-tamu pimpinan dan anggota DPRD;
- e. Pelaksanaan pengelolaan tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

(2) Uraian tugas Kepala Sub Bagian Perlengkapan, Rumah Tangga dan Protokoler dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan kebijakan penatausahaan administrasi perlengkapan, rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD;
- b. Menyusun rencana operasional penatausahaan administrasi perlengkapan, rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD Pimpinan dan anggota DPRD serta Sekretariat DPRD;
- c. Mendistribusikan surat-surat keluar kepada pihak-pihak yang di alamatkan

- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan, rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD;
- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas penatausahaan administrasi perlengkapan, rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Bagian Persidangan dan Risalah

Bagian Persidangan dan Risalah dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD dalam merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyediakan, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas menyiapkan kegiatan persidangan DPRD dan membuat risalah rapat dan sidang DPRD, fasilitasi penyusunan produk hukum, dokumentasi dan publikasi.

(1) Dalam menyelenggarakan tugasnya, Kepala Bagian Persidangan dan Risalah mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan administrasi dan penyiapan pelaksanaan sidang/ rapat DPRD.
- b. Pengelolaan persidangan dan penyusunan risalah, notulen dan laporan pelaksanaan sidang/ Rapat DPRD;
- c. Pengelolaan penyiapan administrasi dan pengandaan konsep peraturan perundang-undangan DPRD;
- d. Pengelolaan perpustakaan dan dokumentasi serta publikasi;

- e. Penyusunan rencana kerja bagian persidangan dan Fasilitasi Pelaksanaan Tugas DPRD;
- f. Pengolahan tugas lain berkaitan dengan ini yang diberikan oleh Sekretaris DPRD;
- g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

(2) Uraian tugas Kepala Bagian Persidangan dan Risalah adalah sebagai berikut ;

- a. Mempersiapkan dan menyusun administrasi pelaksanaan sidang/ rapat DPRD.
- b. Melaksanakan persidangan dan penyusunan risalah, notulen dan laporan pelaksanaan sidang/ Rapat DPRD;
- c. Menyiapkan administrasi dan pengandaan konsep peraturan perundang-undangan DPRD;
- d. Melaksanakan dokumentasi pelaksanaan siding / rapat DPRD ;
- e. Memfasilitasi kegiatan publikasi ;
- f. Penyusunan rencana kerja bagian persidangan dan risalah ;
- g. Fasilitasi pelaksanaan tugas anggota DPRD ;
- h. Pengolahan tugas lain berkaitan dengan ini yang diberikan oleh Sekretaris DPRD;
- i. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas terkait siding DPRD dan penyusunan risalah siding DPRD; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



## 1. Sub Bagian Persidangan dan Risalah

Sub bagian Persidangan dan Risalah dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Sub yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Persidangan dan Risalah dalam melaksanakan pengelolaan persidangan dan fasilitasi pembahasan Peraturan Daerah dan Pengawasan DPRD.

(1) Uraian tugas Kepala Sub Bagian Persidangan dan Risalah dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyiapan administrasi dan pelaksanaan sidang/ rapat DPRD
- b. Melaksanakan penataan persidangan dan penyusunan risalah, notulen dan laporan pelaksanaan sidang / rapat DPRD;
- c. Menyusun program dan jadwal rapat dan sidang;
- d. Menyusun risalah, notulen dan catatan rapat;
- e. Menyusun bahan pengawasan pelaksanaan kebijakan;
- f. Menganalisis bahan dalam pelaksanaan penegakan kode etik DPRD;
- g. Menganalisis bahan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- h. Merencanakan kegiatan Hearing/Dialog dengan pejabat pemerintah dan masyarakat;
- i. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas ; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Sub Bagian Produk Hukum, Dokumentasi dan Publikasi

Sub Bagian Produk Hukum, Dokumentasi dan Publikasi dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas merencanakan

operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyediakan, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan produk hukum, dokumentasi dan publikasi

(1). Uraian tugas Kepala Sub Bagian Hukum, Dokumentasi dan Publikasi dapat dirinci sebagai berikut :

- (a). Melaksanakan penatausahaan administrasi konsep peraturan perundang-undangan DPRD;
- b. Melaksanakan kegiatan penggandaan dan distribusi konsep peraturan perundang-undangan DPRD;
- c. Mempersiapkan bahan-bahan/ referensi/ dokumen kebutuhan DPRD dalam menyusun Peraturan Daerah inisiatif.
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi dan penatausahaan perpustakaan DPRD.
- e. Melaksanakan penggandaan buku-buku dan bahan perpustakaan DPRD;
- f. Melaksanakan pengelolaan penatausahaan dokumentasi kegiatan, produk hukum, Risalah DPRD Dan publikasi;
- g. Melaksanakan penyusunan kerja perpustakaan, dokumentasi dan publikasi;
- h. Melaksanakan pengelolaan informasi masyarakat baik melalui media massa, elektronik, ataupun lisan dan tertulis masyarakat;
- i. Melaksanakan koordinasi tugas media dan memberikan informasi resmi aktivitas dan kebijakan legislatif;
- j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan;

b. Bagian Perencanaan Dan Keuangan

Bagian Perencanaan dan Keuangan di pimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyediakan, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas penyusunan program dan anggaran dan verifikasi pembukuan dan pelaporan.

(1) Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan dan penatausahaan administrasi penerimaan dan pengeluaran keuangan DPRD;
- b. Pengelolaan pengkoordinasian penyusunan rencana kegiatan dan anggaran DPRD;
- c. Pengelolaan penyusunan dan pendokumentasian laporan penanggungjawaban keuangan DPRD;
- d. Penyusunan rencana kerja Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- e. Penyusun laporan hasil pelaksanaan akhir ; dan
- f. Pengelolaan dan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD.

(2) Uraian tugas Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penatausahaan administrasi penerimaan dan pengeluaran keuangan DPRD;
- b. Melaksanakan pengkoordinasian penyusunan rencana kegiatan dan anggaran DPRD;

- c. Melaksanakan penyusunan dan pendokumentasian laporan penanggungjawaban keuangan DPRD;
- d. Melaksanakan penyusunan rencana kerja Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- e. Melaksanakan penyusunan laporan hasil pelaksanaan akhir ; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD.

1. Sub Bagian Program dan Anggaran

Sub Bagian Program dan Anggaran dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan koordinasi penyusunan program/kegiatan dan anggaran DPRD dan sekretariat DPRD

(1) Uraian tugas Kepala Sub Bagian Program dan Anggaran dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan program/kegiatan anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD;
- b. Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada sekretariat DPRD;
- c. Menyusun rancangan anggaran dan rancangan perubahan anggaran Sekretariat DPRD menurut bentuk dan pedoman yang telah ditentukan;
- d. Menyusun Dokumen Rencana Kegiatan dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Pokok dan Perubahan Anggaran Sekretariat DPRD;
- e. Mengkoordinasikan dan menyusun Dokumen Perencanaan Sekretariat Daerah;

- f. Mengkoordinasikan dan menyusun Laporan Realisasi Anggaran Lingkup Sekretariat DPRD;
- g. Melaksanakan tugas- tugas lain yang diberikan atasan berkaitan dengan tugas pokok Organisasi guna mendukung kinerja organisasi ;
- h. Memverifikasi perencanaan kebutuhan perlengkapan rumah tangga;
- i. Mengevaluasi pelaksanaan anggaran DPRD dan sekretariat DPRD ;
- j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

## 2. Sub Bagian Verivikasi, Pembukuan dan Pelaporan

Sub Bagian Verifikasi, Pembukuan dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan tugas administrasi penerimaan dan pengeluaran keuangan DPRD

(1) Uraian tugas Kepala Sub Bagian Verifikasi, Pembukuan dan Pelaporan dapat

di uraikan sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengurusan dan penuyusunan administrasi keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- b. Melaksanakan penatausahaan kegiatan penerimaan dan pengeluaran keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- c. Melaksanakan penyusunan rencana kerja keuangan;
- d. Melaksanakan pengelolaan penyusunan dan penatausahaan laporan administrasi pertanggungjawaban keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- e. Melaksanakan verifikasi pertnggungjawaban keuangan ;

- f. Melaksanakan penatausahaan dokumentasi laporan administrasi pertanggung jawaban keuangan DPRD dan sekretariat DPRD.
- g. Melaksanakan penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan anggaran kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD
- h. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas ; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan

### **5.1.2. Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng**

Analisis capaian kinerja pada dasarnya menggambarkan muatan substansi akuntabilitas kinerja, pada sub bab ini akan diulas tingkat capaian berdasarkan sasaran strategis yang telah di targetkan di tahun 2020 sekaligus tingkat capaian secara menyeluruh. Untuk menjawab pertanyaan akan tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan, maka harus di tetapkan skala pengukuran. Pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada input dari setiap kegiatan instansi pemerintah dalam hal ini Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantaeng, tetapi lebih ditekankan pada keluaran, proses, manfaat dan dampak dari kegiatan tersebut. Dengan kata lain sistem pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan elemen pokok dari laporan akuntabilitas laporan kinerja dalam rangka mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis maupun Rencana Rerja Tahunan.

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 dan 2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2018 capaian kinerja sebesar 92% dan pada 2019 capaian kinerja

sebesar 95 % sedangkan tahun 2020 capaian kinerja mencapai 96 %. Adapun Capaian kinerja 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel.5.1. Perbandingan Capaian Kinerja 3 tahun

| No | Indikator Kinerja Utama   | 2018       | 2019       | 2020        |
|----|---|------------|------------|-------------|
| 1  | Jumlah Perda yang difasilitasi pembahasannya                          | 9 Buah     | 12 Buah    | 12 Buah     |
| 2  | Persentase Tindak lanjut terhadap hasil reses dan aspirasi masyarakat | 90 %       | 92 %       | 94 %        |
| 3  | Persentase perda yang disosialisasikan                                | 1 Buah     | 1 Buah     | 2 Buah      |
| 4  | Persepsi Anggota DPRD atas Pelayanan Sekretariat DPRD                 | Baik       | Baik       | Baik        |
| 5  | Nilai Hasil Evaluasi LAKIP  | 39         | 50         | 60          |
|    | <b>Capaian Kinerja</b>  | <b>92%</b> | <b>95%</b> | <b>96 %</b> |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal ataupun faktor eksternal.

### 5.3. Karakteristik Responden

Perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-Laki     | 27     | 61.3           |
| 2. | Perempuan     | 17     | 38.7           |
|    | Total         | 44     | 100            |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 44 orang responden pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 44 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang atau 61.3 persen dan sisanya 17 orang atau 38.7 persen berjenis kelamin laki-laki

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

| No | Kelompok Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | < 20          | 0      | 0              |
| 2. | 21 - 30       | 6      | 13             |
| 3. | 31 - 40       | 20     | 46             |
| 4. | 41 - 50       | 15     | 34             |
| 5. | >50           | 3      | 7              |
|    | Total         | 44     | 100            |

Sumber : Data primer diolah, 2021



Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 31 – 40 tahun dengan jumlah 20 orang atau 46 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu di atas 50 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 7 persen. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 23 tahun dan umur tertua adalah 57 tahun. Sebaran responden menurut masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.4. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|----|--------------------|--------|----------------|
| 1. | <1                 | 0      | 0              |
| 2. | 1-10               | 1      | 2              |
| 3. | 10-20              | 41     | 94             |
| 4. | >21                | 2      | 4              |
|    | Total              | 44     | 100            |

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng maka masa kerja 10-20 tahun yang paling banyak jumlahnya yaitu 41 orang atau 94 persen, adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu masa kerja antara 1-10 tahun dimana hanya terdapat 1 responden atau 2 persen, sedangkan masa kerja pegawai yang paling lama adalah 31 tahun dan masa kerja paling sedikit adalah 6 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri dari atas: variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan Disiplin kerja).

#### 5.3.1. Kepemimpinan

Gambaran distribusi frekuensi kepemimpinan dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |     |   |      |    |      |   |      |
|----|---|---------------------------|---|---|-----|---|------|----|------|---|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |     | 3 |      | 4  |      | 5 |      |
|    |   | F                         | % | F | %   | F | %    | F  | %    | F | %    |
| 1. | Seorang pemimpin senantiasa memberi perhatian dan membina hubungan baik antara bawahab dan atasan | 0                         | 0 | 2 | 4,5 | 6 | 13,6 | 20 | 45,5 | 1 | 36,4 |
| 2. | Pimpinan harus bekerja secara profesional   | 0                         | 0 | 2 | 4,5 | 7 | 15,9 | 19 | 43,2 | 1 | 36,4 |
| 3. | Pimpinan bertanggungjawab dalam mengelola organisasi, lembaga atau kantor                         | 0                         | 0 | 1 | 2,3 | 8 | 18,2 | 23 | 52,3 | 1 | 27,3 |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat tidak setuju, Skor 2 = Tidak setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju dan Skor 5 = Sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. seorang pemimpin senantiasa memberi perhatian dan membina hubungan baik antara bawahan dan atasan, dimana 36,4 persen responden menyatakan sangat setuju, 45.5 persen responden menyatakan setuju, kemudian 13.6 persen responden menyatakan ragu-ragu, 4.5 persen responden menjawab tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada empiris kedua berupa pimpinan harus bekerja secara profesional, dimana 36.4 persen responden menyatakan sangat setuju, 43.2 persen responden menyatakan setuju, kemudian 15.9 persen responden menyatakan ragu-ragu, 4.5 persen responden menyatakan tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada empiris ketiga berupa pimpinan bertanggung jawab dalam mengelola organisasi, lembaga atau kantor, dimana 27.3 persen responden menyatakan sangat setuju, 52.3 persen responden menyatakan setuju, kemudian 18.2 persen responden menyatakan ragu-ragu, 2.3 persen responden menyatakan tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

### 5.3.2. Disiplin

Gambaran distribusi frekuensi disiplin dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item item variabel disiplin

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |   |   |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|---|---|---|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |   | 3 |   | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | % | F | % | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Aparatur menaati ketepatan waktu datang ketempat kerja dan pulang kerja | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |
| 2. | Aparatur harus patuh terhadap aturan yang berlaku                       | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |
| 3. | Aparatur menggunakan  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |

| No | Pernyataan   | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |   |     |    |      |    |      |
|----|--|---------------------------|---|---|---|---|-----|----|------|----|------|
|    |  | 1                         |   | 2 |   | 3 |     | 4  |      | 5  |      |
|    |  | F                         | % | F | % | F | %   | F  | %    | F  | %    |
|    | pakaian seragam kerja yang ditentukan                                    |                           |   |   |   |   |     |    |      |    |      |
| 4. | Aparatur bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan | 0                         | 0 | 0 | 0 | 3 | 6,8 | 21 | 47,7 | 20 | 45,5 |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat tidak setuju, Skor 2 = Tidak setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju dan Skor 5 = Sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa aparatur menaati ketepatan waktu datang ketempat kerja dan pulang kerja, dimana 54.5 persen menyatakan sangat setuju, 45.5 persen menyatakan setuju, kemudian 0 persen menjawab ragu-ragu, kemudian 0 persen responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 persen responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa aparatur harus patuh terhadap aturan yang berlaku, dimana 54.5 persen responden menyatakan sangat setuju, 45.5 persen responden menyatakan setuju, serta 0 responden menjawab ragu-ragu, 0 persen responden menyatakan setuju dan 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga aparatur menggunakan pakaian seragam kerja yang ditentukan, dimana 54.5 persen responden menyatakan sangat setuju, 45.5 persen responden menyatakan setuju, kemudian 0 persen responden menyatakan ragu-ragu, serta 0 persen responden menyatakan tidak setuju dan 0 persen sangat tidak setuju.

Pada item empiris ke empat yaitu aparatur bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, dimana 45.5 persen responden

menyatakan sangat setuju, 47.7 persen responden menyatakan setuju, kemudian 6.8 persen responden menyatakan ragu-ragu, 0 persen menjawab tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

### 5.3.3. Motivasi

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi Motivasi

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |      |    |      |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|------|----|------|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |      | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Afiliasi mendorong aparaturnya untuk bekerja dengan baik  | 0                         | 0 | 5 | 11,4 | 13 | 29,5 | 18 | 40,9 | 8  | 18,2 |
| 2. | Kekuasaan dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan                                    | 0                         | 0 | 2 | 4,5  | 8  | 18,2 | 19 | 43,2 | 15 | 34,1 |
| 3. | Organisasi memberikan reward/imbalan atas prestasi dalam bentuk promosi, bonus/insentif pegawai | 0                         | 0 | 2 | 4,5  | 7  | 15,9 | 17 | 38,6 | 18 | 40,9 |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat tidak setuju, Skor 2 = Tidak setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju dan Skor 5 = Sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, unsur item empiris pertama berupa afiliasi mendorong aparaturnya untuk bekerja dengan baik, dimana 18.2 persen responden menyatakan sangat setuju, 40.9 persen responden menyatakan setuju, kemudian 29.5 persen responden menyatakan ragu-ragu, 11.4 persen responden menjawab tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada empiris kedua berupa kekuasaan dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, dimana 34.1 persen responden menyatakan sangat setuju, 43.2 persen responden menyatakan setuju, kemudian 18.2 persen responden menyatakan ragu-ragu, 0 persen responden menyatakan tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada empiris ketiga berupa organisasi memberikan reward/imbalan atas prestasi dalam bentuk promosi, bonus/insentif pegawai, dimana 40.9 persen responden menyatakan sangat setuju, 38.6 persen responden menyatakan setuju, kemudian 15.9 persen responden menyatakan ragu-ragu, 4.5 persen responden menyatakan tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 5.3.4. Kinerja Pegawai

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja pegawai

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |   |   |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|---|---|---|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |   | 3 |   | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | % | F | % | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Kuantitas hasil pekerjaan merupakan tujuan utama    | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45.5 | 24 | 54.5 |
| 2. | Kualitas hasil pekerjaan merupakan hal yang penting | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 54.5 | 20 | 45.5 |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat tidak setuju, Skor 2 = Tidak setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju dan Skor 5 = Sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.8. di atas, unsur item empiris pertama berupa kuantitas hasil pekerjaan merupakan tujuan utama, dimana 54.5 persen responden menyatakan sangat setuju, 45.5 persen responden menyatakan setuju, kemudian 0

persen responden menyatakan ragu-ragu, 0 persen responden menjawab tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada empiris kedua berupa kualitas hasil pekerjaan merupakan hal yang penting, dimana 45.5 persen responden menyatakan sangat setuju, 54.5 persen responden menyatakan setuju, kemudian 0 persen responden menyatakan ragu-ragu, 0 persen responden menyatakan tidak setuju, serta 0 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

## 5.4. Hasil Penelitian

### 5.4.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 5.4.1.1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan adalah bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarnma, 2010).

Tabel 5.9 Uji Validitas

| Instrumen       | Butir | Nilai Signif-<br>ikansi | $\alpha$ | Keterangan |
|-----------------|-------|-------------------------|----------|------------|
| Kepemimpinan    | B1    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B2    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B3    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
| Disiplin        | B1    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B2    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B3    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B4    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
| Motivasi        | B1    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B2    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B3    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
| Kinerja Pegawai | B1    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |
|                 | B2    | 0,00                    | 0,05     | Valid      |

### 5.4.1.2. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan adalah suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Tabel 5.10. Uji Reliabilitas

| Instrumen       | Nilai<br><i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai<br>Kriteria | Keterangan |
|-----------------|----------------------------------|-------------------|------------|
| Kepemimpinan    | 0,827                            | 0,6               | Reliabel   |
| Disiplin        | 0,808                            | 0,6               | Reliabel   |
| Motivasi        | 0,880                            | 0,6               | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai | 0,800                            | 0,6               | Reliabel   |

### 5.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

#### 5.4.2.1. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungannya bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Tabel 5.11. One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | Unstandardized<br>Residual |
|---------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                               |                | 44                         |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                   |
|                                 | Std. Deviation | .36261015                  |
| Most Extreme<br>Differences     | Absolute       | .074                       |
|                                 | Positive       | .074                       |
|                                 | Negative       | -.045                      |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .489                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .971                       |
| a. Test distribution is Normal. |                |                            |

## a. Kriteria pengujian

Jika  $P_{sig} > \alpha$  (0,05), sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel Kolmogorov-Smirnov diatas didapatkan, nilai  $P_{sig}$  (0,489)  $>$   $\alpha$  (0,05) maka hal ini menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### 5.4.2.2. Multikolinearitas

Tabel 5.12. Coefficients

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | -2.399                      | 1.084      |                           | 2.212 | .033 |                         |       |
| Kepemimpinan (X1) | .103                        | .046       | .173                      | 2.227 | .032 | .976                    | 1.025 |
| Disiplin (X2)     | .458                        | .047       | .764                      | 9.745 | .000 | .958                    | 1.043 |
| Motivasi (X3)     | .161                        | .048       | .264                      | 3.355 | .002 | .950                    | 1.053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Kriteria pengujian

Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel *coefficients* untuk ketiga variabel secara berturut-turut diatas didapatkan, nilai tolerance (0,979; 0,958; 0,950) > 0,10 atau nilai VIF (1,025; 1,043; 1,053) < 10 maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 5.4.2.3. Uji Linearitas

Tabel 5.13. Anova

|                                |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Unstandardized Residual        | Between Groups | (Combined)               | 5.154          | 36 | .143        | 2.004 | .171  |
|                                |                | Linearity                | .000           | 1  | .000        | .000  | 1.000 |
| Unstandardized Predicted Value |                | Deviation from Linearity | 5.154          | 35 | .147        | 2.062 | .161  |
|                                |                | Within Groups            | .500           | 7  | .071        |       |       |
|                                |                | Total                    | 5.654          | 43 |             |       |       |

#### c. Kriteria pengujian

Jika nilai *sig. Linearity* > 0,05, terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas pada *anova table* didapatkan, nilai *sig. Linearity* (1,0) > 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 5.4.3.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi

bo = Konstanta

b1-3= Koefesien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 15 maka diperoleh nilai koefesien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.14. Hasil Perhitungan Regresi

| Model     | B     | Std. Error |
|-----------|-------|------------|
| Constanta | 2.399 | 1.084      |
| X1        | 103   | 046        |
| X2        | 458   | 047        |
| X3        | 161   | 048        |

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefesien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi

$$Y = 2.399 + 0,103X1 + 0,458X2 + 0,161X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2.399 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng mempunyai nilai sebesar 2.3999.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,103 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,103 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,103 poin.
3. Nilai Koefisien regresi Disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,458 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,458 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,458 poin.
4. Nilai Koefisien regresi motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,161 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,161 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar 0,161 poin

### 5.4.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji f (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver.15., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### 5.4.3.1. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?

Tabel. 5.15. Coefficients

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | -2.399                      | 1.084      |                           | -2.212 | .033 |                         |       |
| Kepemimpinan (X1) | .103                        | .046       | .173                      | 2.227  | .032 | .976                    | 1.025 |
| Disiplin (X2)     | .458                        | .047       | .764                      | 9.745  | .000 | .958                    | 1.043 |
| Motivasi (X3)     | .161                        | .048       | .264                      | 3.355  | .002 | .950                    | 1.053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel *coefficients* dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai t. tabel kepemimpinan sebesar (2.227) > t.tabel (2.021) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai t. tabel disiplin kerja sebesar (9.745) > t.hitung (2.021) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai t. tabel Motivasi sebesar (3.355) > t.hitung (2.021) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  lebih besar t-tabel, hal ini berarti terdapat pengaruh parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

#### 5.4.3.2. Uji Secara simultan (Uji-F)

Apakah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) Terhadap Kinerja ( $Y$ )?

Tabel 5.16. Anova

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 18.346         | 3  | 6.115       | 43.265 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 5.654          | 40 | .141        |        |                   |
|       | Total      | 24.000         | 43 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_3$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Tabel 5.17. Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .874 <sup>a</sup> | .764     | .747              | .37596                     | 1.736         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *anova* didapatkan nilai F-hitung (43.265) lebih besar dari F-tabel (2.84) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja dapat dilihat nilai *R Square* (0,764) pada tabel *Model Summary*. Nilai *R Square* disebut juga koefisien determinan yaitu angka korelasi yang dikuadratkan sehingga kontribusi yang disumbangkan sebesar 76,4%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng adalah 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini.

#### 5.4.4.2. Uji Secara Dominan ( Uji Beta )

Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?.



Tabel 5.18. Coefficients

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | -2.399                      | 1.084      |                           | -2.212 | .033 |                         |       |
| Kepemimpinan (X1) | .103                        | .046       | .173                      | 2.227  | .032 | .976                    | 1.025 |
| Disiplin (X2)     | .458                        | .047       | .764                      | 9.745  | .000 | .958                    | 1.043 |
| Motivasi (X3)     | .161                        | .048       | .264                      | 3.355  | .002 | .950                    | 1.053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel coefficient (*nilai beta*) dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng adalah disiplin kerja dengan pengaruh sebesar 76,4% , sementara kepemimpinan berpengaruh sebesar 17,3% dan motivasi dengan pengaruh sebesar 26,4%.

## 5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan pada uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Sikap kepemimpinan Sekretaris Dewan, para Kepala Bagian dan para kasubag memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja staf yang dibawahinya. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun,

menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan keahlian atau kemampuan yang dapat diasah oleh setiap orang. Oleh karena itu kepemimpinan setiap orang pasti berbeda sesuai dengan pengalaman kegiatan yang sudah dilakukannya, background keluarga, lingkungan tempat tinggal dan lain-lain.

Seiring berkembangnya zaman, kini seorang pemimpin akan dihargai oleh pengikut atau anggotanya bila memiliki kemampuan mendengarkan, melihat keadaan secara holistik (top-bottom), serta mampu beradaptasi dengan anggotanya. Kepemimpinan individu dapat berubah sewaktu-waktu sesuai keadaan pada saat itu, namun kecendrungan kepemimpinan seseorang akan tetap sama. Kepemimpinan akan selalu menjadi tools atau alat dalam mencapai visi dan misi organisasi, perusahaan, individu, komunitas dan sebagainya. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2008) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja

karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan penelitian Hamka karim, (2017) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

### **5.5.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dengan kinerja pegawai, dengan kata lain disiplin menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Kedisiplinan yang senantiasa diperlihatkan oleh para pejabat eselon IV, III dan II di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sangat berpengaruh

terhadap peningkatan disiplin para pegawai dimasing-masing bagian, sehingga hal ini berpengaruh secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap aparatur harus memiliki disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan seperti mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

### **5.5.3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan motivasi dijalankan secara seimbang dan sebagai satu kesatuan agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara

lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan motivasi yang diberikan.

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng seperti memberikan imbalan berupa perjalanan dinas, honor kegiatan, usulan promosi jabatan dan rekriasi ditempat wisata yang dikemas dalam kegiatan rapat kerja.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan yang mengarahkan aparatur untuk melakukan sebuah aktivitas yang menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, maka tidak akan ada aktivitas sehingga pegawai akan cenderung pasif. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung banyak melakukan aktivitas yang dapat menyebabkan kinerjanya lebih baik. Motivasi juga merupakan kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi. Motivasi dapat berwujud dalam bentuk motivasi berkuasa, berafiliasi dan berprestasi. Dengan adanya motivasi, individu akan terdorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

#### **5.5.4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 43,365 lebih besar dari F tabel = 2,84. Hasil analisa menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas/independen (X) kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan Rsquare pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan motivasi secara simultan sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, disiplin, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

#### **5.5.5. Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis uji-Beta maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng dengan besarnya pengaruh sebesar 76,4% dibandingkan dengan kepemimpinan dengan pengaruh sebesar 17,3% dan motivasi dengan besarnya pengaruh sebesar 26,4%.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa Variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Kedisiplinan pegawai sangat determinan dalam

memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

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

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

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

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

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
4. Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

#### **6.2. S a r a n**

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:



1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjaga.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, Oleh karena itu hendaknya Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng senantiasa meningkatkan kedisiplinan pegawainya sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diluar variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan dimana penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana didalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudiann diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dini, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat, 2012, *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*, International Business Research; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Irsal, Muhamad, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Terbuka.
- Lestari, R. D. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Skripsi tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Putra, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Gatak Sukoharjo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*.
- Ramdhani, Neila. 2016. “*Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behaviour*”. Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 19 No. 2 2011. Hal. 55-69.

- Rahayu, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagiang, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 15. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Jakarta
- Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Wawo, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*, Journal Of Management, Volume 1 No. 2.
- Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KINERJA

#### A. Identitas Responden

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

#### B. Isilah pernyataan berikut sesuai dengan apa yang bapak/ibu pahami dengan cara memberi tanda cheklist (V) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

| NO                | DAFTAR PERNYATAAN   | JAWABAN |   |    |    |     |
|-------------------|---|---------|---|----|----|-----|
|                   |   | SS      | S | RR | TS | STS |
| Kepemimpinan (X1) |   |         |   |    |    |     |
| 1.                | Seorang pemimpin senantiasa memberi <b>perhatian</b> dan Membina hubungan baik antara bawahan dengan atasan |         |   |    |    |     |
| 2.                | Pimpinan harus bekerja secara <b>profesional</b>  |         |   |    |    |     |
| 3.                | Pimpinan <b>Bertanggung jawab</b> dalam mengelola organisasi, lembaga, kantor.                              |         |   |    |    |     |
| Displin (X2)      |   |         |   |    |    |     |
| 1.                | Aparatur menaati <b>Ketepatan waktu datang ketempat kerja dan pulang kerja</b>                              |         |   |    |    |     |
| 2.                | Aparatur harus <b>patuh terhadap aturan</b> yang berlaku.   |         |   |    |    |     |

|                     |  |  |  |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3.                  | Aparatur <b>Menggunakan pakaian seragam kerja yang ditentukan</b>                                      |  |  |  |  |  |
| 4.                  | Aparatur <b>bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas</b> yang diberikan oleh Atasan                    |  |  |  |  |  |
| Motivasi (X3)       |  |  |  |  |  |  |
| 1.                  | <b>Afiliasi</b> mendorong Aparatur untuk bekerja dengan baik   |  |  |  |  |  |
| 2.                  | <b>Kekuasaan</b> dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan                                    |  |  |  |  |  |
| 3.                  | Organisasi memberikan <b>reward/imbalan</b> atas prestasi dalam bentuk promosi, bonus/insentif pegawai |  |  |  |  |  |
| Kinerja Pegawai (Y) |  |  |  |  |  |  |
| 1.                  | Kuantitas pekerjaan merupakan tujuan utama   |  |  |  |  |  |
| 2.                  | Kualitas pekerjaan merupakan hal yang penting.   |  |  |  |  |  |

### LAMPIRAN 3

#### TABULASI DATA HASIL KUESIONER

##### I. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kepemimpinan (X1)

| Nomor Responden | Item Soal |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 |       |
| 1               | 5         | 4 | 4 | 13    |
| 2               | 4         | 5 | 3 | 12    |
| 3               | 4         | 4 | 5 | 14    |
| 4               | 5         | 4 | 4 | 14    |
| 5               | 4         | 5 | 5 | 14    |
| 6               | 5         | 3 | 4 | 12    |
| 7               | 4         | 5 | 4 | 13    |
| 8               | 5         | 4 | 5 | 14    |
| 9               | 4         | 5 | 3 | 12    |
| 10              | 5         | 4 | 4 | 13    |
| 11              | 3         | 5 | 5 | 13    |
| 12              | 5         | 4 | 4 | 13    |
| 13              | 4         | 5 | 5 | 14    |
| 14              | 5         | 5 | 3 | 13    |
| 15              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 16              | 5         | 3 | 4 | 12    |
| 17              | 4         | 4 | 5 | 13    |
| 18              | 5         | 3 | 4 | 12    |
| 19              | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 20              | 5         | 5 | 4 | 14    |
| 21              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 22              | 5         | 3 | 5 | 13    |
| 23              | 5         | 5 | 3 | 13    |
| 24              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 25              | 4         | 5 | 4 | 13    |
| 26              | 5         | 3 | 5 | 13    |
| 27              | 2         | 4 | 3 | 9     |
| 28              | 4         | 5 | 3 | 12    |
| 29              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 30              | 5         | 2 | 4 | 11    |
| 31              | 4         | 5 | 4 | 13    |
| 32              | 5         | 4 | 5 | 14    |
| 33              | 4         | 4 | 4 | 12    |

| Nomor Responden | Item Soal |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 |       |
| 34              | 2         | 4 | 3 | 9     |
| 35              | 4         | 3 | 3 | 10    |
| 36              | 4         | 5 | 2 | 11    |
| 37              | 4         | 5 | 5 | 14    |
| 38              | 3         | 4 | 4 | 11    |
| 39              | 4         | 3 | 4 | 11    |
| 40              | 5         | 4 | 4 | 13    |
| 41              | 4         | 2 | 5 | 11    |
| 42              | 3         | 4 | 4 | 11    |
| 43              | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 44              | 3         | 4 | 5 | 12    |

## II. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Disiplin (X2)

| Nomor Responden | Item Soal |   |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 | 4 |       |
| 1               | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 2               | 5         | 4 | 5 | 3 | 17    |
| 3               | 5         | 5 | 5 | 5 | 20    |
| 4               | 5         | 5 | 5 | 3 | 18    |
| 5               | 5         | 5 | 5 | 3 | 18    |
| 6               | 5         | 5 | 5 | 5 | 20    |
| 7               | 4         | 5 | 4 | 5 | 18    |
| 8               | 5         | 5 | 5 | 5 | 20    |
| 9               | 4         | 5 | 4 | 4 | 17    |
| 10              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 11              | 5         | 5 | 5 | 5 | 20    |
| 12              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 13              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 14              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 15              | 5         | 4 | 5 | 4 | 18    |
| 16              | 4         | 5 | 4 | 4 | 17    |
| 17              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 18              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 19              | 4         | 5 | 4 | 5 | 18    |

| Nomor Responden | Item Soal |   |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 | 4 |       |
| 20              | 5         | 5 | 5 | 4 | 19    |
| 21              | 5         | 5 | 5 | 5 | 20    |
| 22              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 23              | 4         | 5 | 4 | 4 | 17    |
| 24              | 5         | 5 | 5 | 4 | 19    |
| 25              | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 26              | 5         | 4 | 5 | 4 | 18    |
| 27              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 28              | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 29              | 4         | 5 | 4 | 4 | 17    |
| 30              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 31              | 4         | 4 | 4 | 4 | 16    |
| 32              | 5         | 4 | 5 | 4 | 18    |
| 33              | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 34              | 5         | 4 | 5 | 4 | 18    |
| 35              | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 36              | 5         | 4 | 5 | 5 | 19    |
| 37              | 5         | 5 | 5 | 4 | 19    |
| 38              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 39              | 4         | 5 | 4 | 5 | 18    |
| 40              | 4         | 4 | 4 | 5 | 17    |
| 41              | 5         | 5 | 5 | 4 | 19    |
| 42              | 5         | 4 | 5 | 4 | 18    |
| 43              | 4         | 5 | 4 | 4 | 17    |
| 44              | 5         | 5 | 5 | 4 | 19    |



### III. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Motivasi (X3)

| Nomor Responden | Item Soal |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 |       |
| 1               | 4         | 5 | 4 | 13    |
| 2               | 5         | 4 | 5 | 14    |
| 3               | 5         | 4 | 3 | 12    |
| 4               | 4         | 5 | 4 | 13    |
| 5               | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 6               | 3         | 3 | 5 | 11    |
| 7               | 3         | 5 | 2 | 10    |
| 8               | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 9               | 3         | 3 | 5 | 11    |
| 10              | 2         | 4 | 4 | 10    |
| 11              | 5         | 3 | 5 | 13    |
| 12              | 2         | 5 | 3 | 12    |
| 13              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 14              | 3         | 5 | 2 | 10    |
| 15              | 5         | 3 | 5 | 13    |
| 16              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 17              | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 18              | 2         | 2 | 5 | 9     |
| 19              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 20              | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 21              | 3         | 4 | 5 | 12    |
| 22              | 4         | 3 | 3 | 10    |
| 23              | 5         | 5 | 4 | 14    |
| 24              | 4         | 4 | 5 | 13    |
| 25              | 3         | 5 | 3 | 11    |
| 26              | 4         | 3 | 5 | 12    |
| 27              | 3         | 5 | 4 | 12    |
| 28              | 4         | 4 | 3 | 11    |
| 29              | 3         | 5 | 5 | 13    |
| 30              | 3         | 2 | 4 | 9     |
| 31              | 4         | 3 | 5 | 12    |
| 32              | 4         | 5 | 3 | 12    |
| 33              | 4         | 4 | 4 | 12    |
| 34              | 5         | 4 | 5 | 14    |
| 35              | 2         | 5 | 5 | 12    |
| 36              | 4         | 4 | 4 | 12    |

| Nomor Responden | Item Soal |   |   | Total |
|-----------------|-----------|---|---|-------|
|                 | 1         | 2 | 3 |       |
| 37              | 3         | 4 | 5 | 12    |
| 38              | 4         | 3 | 5 | 12    |
| 39              | 5         | 5 | 4 | 14    |
| 40              | 4         | 4 | 3 | 11    |
| 41              | 2         | 4 | 5 | 11    |
| 42              | 4         | 4 | 5 | 13    |
| 43              | 5         | 4 | 4 | 13    |
| 44              | 4         | 4 | 5 | 13    |

#### IV. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

| Nomor Responden | Item Soal |   | Total |
|-----------------|-----------|---|-------|
|                 | 1         | 2 |       |
| 1               | 5         | 4 | 9     |
| 2               | 5         | 4 | 9     |
| 3               | 5         | 5 | 10    |
| 4               | 5         | 5 | 10    |
| 5               | 5         | 5 | 10    |
| 6               | 5         | 5 | 10    |
| 7               | 4         | 5 | 9     |
| 8               | 5         | 5 | 10    |
| 9               | 4         | 5 | 9     |
| 10              | 4         | 4 | 8     |
| 11              | 5         | 5 | 10    |
| 12              | 4         | 4 | 8     |
| 13              | 4         | 4 | 8     |
| 14              | 4         | 4 | 8     |
| 15              | 5         | 4 | 9     |
| 16              | 4         | 5 | 9     |
| 17              | 4         | 4 | 8     |
| 18              | 4         | 4 | 8     |
| 19              | 4         | 5 | 9     |
| 20              | 5         | 5 | 10    |
| 21              | 5         | 5 | 10    |
| 22              | 4         | 4 | 8     |
| 23              | 4         | 5 | 9     |
| 24              | 5         | 5 | 10    |
| 25              | 5         | 4 | 9     |
| 26              | 5         | 4 | 9     |

| Nomor Responden | Item Soal |   | Total |
|-----------------|-----------|---|-------|
|                 | 1         | 2 |       |
| 27              | 4         | 4 | 8     |
| 28              | 5         | 4 | 9     |
| 29              | 4         | 5 | 9     |
| 30              | 4         | 4 | 8     |
| 31              | 4         | 4 | 8     |
| 32              | 5         | 4 | 9     |
| 33              | 5         | 4 | 9     |
| 34              | 5         | 4 | 9     |
| 35              | 5         | 4 | 9     |
| 36              | 5         | 4 | 9     |
| 37              | 5         | 5 | 10    |
| 38              | 4         | 4 | 8     |
| 39              | 4         | 5 | 9     |
| 40              | 4         | 4 | 8     |
| 41              | 5         | 5 | 10    |
| 42              | 5         | 4 | 9     |
| 43              | 4         | 5 | 9     |
| 44              | 5         | 5 | 10    |



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**  
**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

## **SURAT KETERANGAN**

**No.130/DBK/S.KET/NII/II/2021**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

**Nama : SAMSIR**

**NIM : 2018MM21890**

**Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN**

**Alamat/No.Hp : 085397643235**

Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,  
Makassar, 16 Februari 2021



LAMPIRAN 5

HASIL VALIDASI NOBEL INDONESIA INSTITUTE

• UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.312$ )

1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN

Correlations

|       |                     | B1     | B2     | B3     | Total  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| B1    | Pearson Correlation | 1      | .543** | .476** | .807** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .002   | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| B2    | Pearson Correlation | .543** | 1      | .933** | .922** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| B3    | Pearson Correlation | .476** | .933** | 1      | .893** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| Total | Pearson Correlation | .807** | .922** | .893** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

2. VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

|       |                     | B1      | B2      | B3     | B4     | Total  |
|-------|---------------------|---------|---------|--------|--------|--------|
| B1    | Pearson Correlation | 1       | 1.000** | .491** | .252   | .843** |
|       | Sig. (2-tailed)     |         | .000    | .001   | .117   | .000   |
|       | N                   | 40      | 40      | 40     | 40     | 40     |
| B2    | Pearson Correlation | 1.000** | 1       | .491** | .252   | .843** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    |         | .001   | .117   | .000   |
|       | N                   | 40      | 40      | 40     | 40     | 40     |
| B3    | Pearson Correlation | .491**  | .491**  | 1      | .623** | .831** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001    | .001    |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 40      | 40      | 40     | 40     | 40     |
| B4    | Pearson Correlation | .252    | .252    | .623** | 1      | .678** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .117    | .117    | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 40      | 40      | 40     | 40     | 40     |
| Total | Pearson Correlation | .843**  | .843**  | .831** | .678** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 40      | 40      | 40     | 40     | 40     |

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

### 3. VALIDITAS MOTIVASI

**Correlations**

|       |                     | B1     | B2     | B3     | Total  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| B1    | Pearson Correlation | 1      | .646** | .913** | .962** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| B2    | Pearson Correlation | .646** | 1      | .646** | .785** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| B3    | Pearson Correlation | .913** | .646** | 1      | .962** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |
| Total | Pearson Correlation | .962** | .785** | .962** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

### 4. VALIDITAS KINERJA

**Correlations**

|       |                     | B1     | B2     | Total  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|
| B1    | Pearson Correlation | 1      | .707** | .894** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     |
| B2    | Pearson Correlation | .707** | 1      | .949** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     |
| Total | Pearson Correlation | .894** | .949** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     |

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

- **UJI RELIABILITAS**
  - 1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN OUTPUT PENELITI**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .827             | 3          |

→

- 2. RELIABILITAS DISIPLIN**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808             | 4          |

→

### 3. RELIABILITAS MOTIVASI

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880             | 3          |

 →

### 4. RELIABILITAS KINERJA

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800             | 2          |

 →



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

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Distribusi frekuensi item-item variabel kompetensi

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |     |   |      |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|-----|---|------|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |     | 3 |      | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | %   | F | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Seorang pemimpin senantiasa memberi perhatian dan membina hubungan baik antara bawahab dan atasan | 0                         | 0 | 2 | 4,5 | 6 | 13,6 | 20 | 45,5 | 16 | 36,4 |
| 2. | Pimpinan harus bekerja secara profesional   | 0                         | 0 | 2 | 4,5 | 7 | 15,9 | 19 | 43,2 | 16 | 36,4 |
| 3. | Pimpinan bertanggungjawab dalam mengelola organisasi, lembaga atau kantor                         | 0                         | 0 | 1 | 2,3 | 8 | 18,2 | 23 | 52,3 | 12 | 27,3 |

Distribusi frekuensi item item variabel motivasi kerja

| No | Pernyataan   | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |   |     |    |      |    |      |
|----|--|---------------------------|---|---|---|---|-----|----|------|----|------|
|    |  | 1                         |   | 2 |   | 3 |     | 4  |      | 5  |      |
|    |  | F                         | % | F | % | F | %   | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Aparatur menaati ketepatan waktu datang ketempat kerja dan pulang kerja  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0   | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |
| 2. | Aparatur harus patuh terhadap aturan yang berlaku                        | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0   | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |
| 3. | Aparatur menggunakan pakaian seragam kerja yang ditentukan               | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0   | 20 | 45,5 | 24 | 54,5 |
| 4. | Aparatur bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan | 0                         | 0 | 0 | 0 | 3 | 6,8 | 21 | 47,7 | 20 | 45,5 |

Distribusi frekuensi Motivasi

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |      |    |      |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|------|----|------|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |      | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Afiliasi mendorong aparatur untuk bekerja dengan baik | 0                         | 0 | 5 | 11,4 | 13 | 29,5 | 18 | 40,9 | 8  | 18,2 |
|    | Kekuasaan dapat                                       | 0                         | 0 | 2 | 4,5  | 8  | 18,2 | 19 | 43,2 | 15 | 34,1 |

|    |   |   |   |   |     |   |      |    |      |    |      |
|----|---|---|---|---|-----|---|------|----|------|----|------|
| 2. | mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan  |   |   |   |     |   |      |    |      |    |      |
| 3. | Organisasi memberikan reward/imbalan atas prestasi dalam bentuk promosi, bonus/insentif pegawai | 0 | 0 | 2 | 4,5 | 7 | 15,9 | 17 | 38,6 | 18 | 40,9 |

Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja pegawai

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |   |   |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|---|---|---|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |   | 3 |   | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | % | F | % | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Kuantitas hasil pekerjaan merupakan tujuan utama    | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45.5 | 24 | 54.5 |
| 2. | Kualitas hasil pekerjaan merupakan hal yang penting | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 54.5 | 20 | 45.5 |

- UJI ASUMSI KLASIK
  1. UJI NORMALITAS

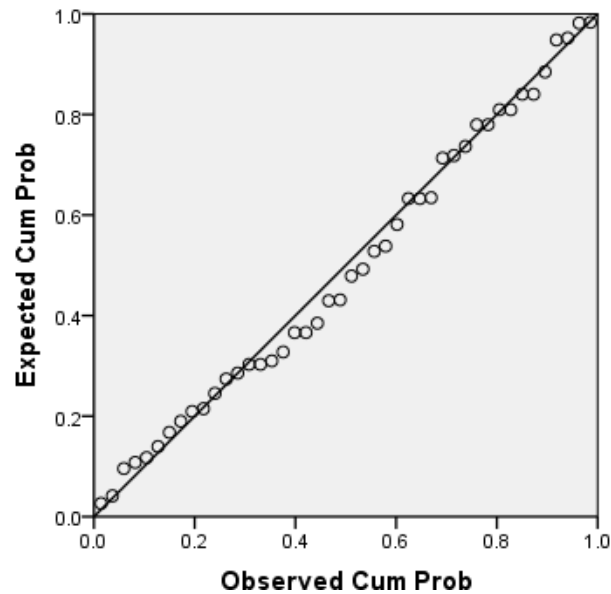
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 44                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | .36261015               |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .074                    |
|                                | Positive       | .074                    |
|                                | Negative       | -.045                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .489                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .971                    |

a. Test distribution is Normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



## 2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | -2.399                      | 1.084      |                           | -2.212 | .033 |                         |       |
|       | Kepemimpinan (X1) | .103                        | .046       | .173                      | 2.227  | .032 | .976                    | 1.025 |
|       | Disiplin (X2)     | .458                        | .047       | .764                      | 9.745  | .000 | .958                    | 1.043 |
|       | Motivasi (X3)     | .161                        | .048       | .264                      | 3.355  | .002 | .950                    | 1.053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 44
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.374
- Nilai dU = 1.664
- Nilai Dw = 1.736
- Kesimpulan =  $Dw > dU$  ( $1.736 > 1.664$ ) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

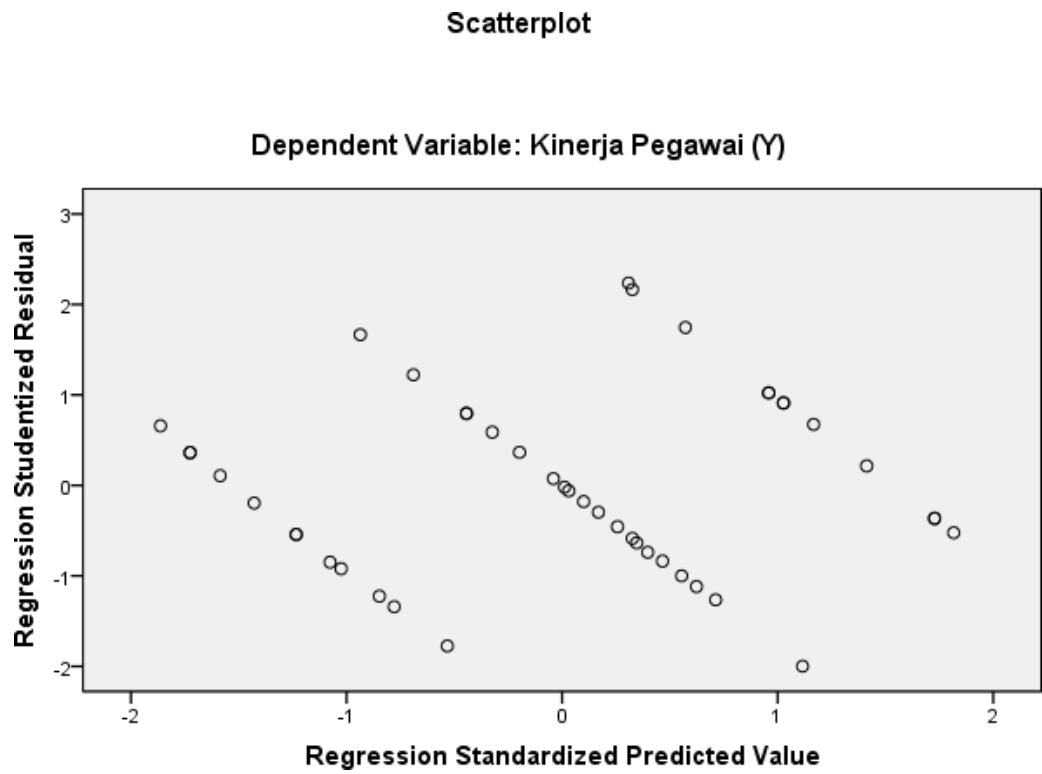
| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .874 <sup>a</sup> | .764     | .747              | .37596                     | 1.736         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.021**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | -2.399                      | 1.084      |                           | -2.212 | .033 |                         |       |
|       | Kepemimpinan (X1) | .103                        | .046       | .173                      | 2.227  | .032 | .976                    | 1.025 |
|       | Disiplin (X2)     | .458                        | .047       | .764                      | 9.745  | .000 | .958                    | 1.043 |
|       | Motivasi (X3)     | .161                        | .048       | .264                      | 3.355  | .002 | .950                    | 1.053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.84**

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 18.346         | 3  | 6.115       | 43.265 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 5.654          | 40 | .141        |        |                   |
|       | Total      | 24.000         | 43 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi → Kinerja

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi (X3),<br>Kepemimpinan (X1),<br>Disiplin (X2) <sup>a</sup> | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .874 <sup>a</sup> | .764     | .747              | .37596                     | 1.736         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)