

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI PADA KANTOR DESA DI KECAMATAN TAROKAN

Ruby Mahasurya¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri, 64112, Jawa Timur

rbymhsrya3@gmail.com¹

Abstract

Government organizations, employee performance is essential. The effectiveness of government organizations' community service is highly reliant on the competence of its employees, because services must, of course, function properly in order to effective. The better a firm performs, the better it achieves its goals. Every organization has its unique approach to human resource development. Every human being is currently confronted with the fact that our country's human resource preparedness is still insufficient in numerous sectors to compete. This study aims to determine the influence of leadership, discipline and motivation in village office in Tarokan sub-district. This study used a purposive random sample approach with numerous personnel from Tarokan District's Village Office. Evaluating this research, multiple linear regression on the effect was used, either partially or concurrently, using data processed using SPSS for Windows v23. The results of this study indicate that the existence of leadership, discipline and motivation have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance.

Keywords: Leadership, Discipline, and Motivation that Affect Employee Performance.

Abstrak

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi pemerintahan memegang peranan penting. Suksesnya pelayanan organisasi pemerintahan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawainya karena agar pelayanan bisa optimal tentu sangat membutuhkan kinerja yang baik. Semakin tinggi kinerja semakin baiknya sebuah organisasi mencapai tujuannya. Setiap organisasi memiliki metode sendiri-sendiri dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Persiapan SDM di Negara kita yang masih belum cukup dalam beberapa bidang untuk bersaing merupakan kondisi sekarang yang dihadapi setiap manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi pada kantor desa di kecamatan Tarokan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling* dari beberapa pegawai yang bekerja pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan. Dalam menguji penelitian ini yaitu dengan regresi linier berganda pada pengaruh secara parsial maupun simultan dengan data diolah menggunakan SPSS for windows v23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah memegang peranan penting. Keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai, karena dibutuhkan kinerja yang baik untuk mengoptimalkan pelayanan. Semakin baik kinerja organisasi tersebut, tercapai. Mengingat pentingnya peran semakin besar kemungkinan tujuan organisasi akan kinerja pegawai, maka penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh sedang, sedangkan kemampuan dan kesempatan berpengaruh lemah [1]. Pendidikan, ketrampilan, kompensasi berhubungan sedang di kinerja pegawai [2]. Kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [3]. Dari sejumlah penelitian hingga saat ini menunjukkan bahwa ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah, apakah peneliti menemukan hasil yang sama ketika faktor-faktor ini diterapkan di tempat lain terdapat elemen yang menarik. Peneliti di sini meliputi variabel kepemimpinan, disiplin,

dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Instansi pemerintah membutuhkan perangkat kepemimpinan yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitasnya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas kantor pemerintahan membutuhkan pemimpin yang dapat melakukan tugasnya secara keseluruhan. Oleh karena itu, memimpin pemerintahan dapat meningkatkan kualitas kerja, begitu juga dengan pemimpin itu sendiri dan pegawai di dalam organisasi. Komitmen diperlukan untuk kelancaran kepemimpinan. Karena itu, sebagai seorang pemimpin, juga perlu tahu apa yang paling penting. Pimpinan tinggi, menengah dan rendah dalam organisasi pemerintahan membutuhkan dorongan dan motivasi untuk bekerja bagi bawahannya. Pekerjaannya ringan sehingga semua karyawan dan pekerja dapat menikmati pekerjaannya tanpa memaksa mereka untuk bekerja. Seperti yang kita ketahui, kualitas kerja di kantor-kantor pemerintahan sangatlah penting. Ini tentang mendukung keberhasilan pemerintah yang Anda pimpin. Sebagai pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja setiap pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus memiliki keberanian untuk bertindak. Namun kekokohan yang dicapai harus mengikuti aturan yang benar. Gaya kepemimpinan Yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi bawahan, menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mudah beradaptasi dengan situasi apapun. [4]. Peran pemimpin meliputi menetapkan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang hilang, pelatihan yang berfokus pada tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan yang terjadi, memfasilitasi hubungan antara individu dan pengikut, dan tepat atau lebih baik jika terjadi kebangkrutan. Termasuk hal-hal yang baik. Penting menurut definisi. [5] Selain kepemimpinan ada juga variabel lainnya yang dikaji dalam penelitian ini adalah kedisiplinan.

Disiplin, baik tertulis maupun tidak tertulis, adalah sikap, tingkah laku, atau perilaku yang sesuai dengan aturan suatu organisasi. Disebutkan aturan mengenai karyawan yang tidak hadir, terlambat, atau pulang lebih awal. Oleh karena itu, mendisiplinkan pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan dengan baik oleh manajemen. Disiplin adalah keinginan dan persepsi untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, dan dengan demikian mengembangkan disiplin merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dalam organisasi. Banyak orang menjelaskan disiplin ketika pegawai selalu datang dan pergi tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin dapat dipahami sebagai tindakan tertulis atau tidak tertulis. Hasibuan (2016:96). Selain kedisiplinan ada variabel lainnya yang akan dikaji pada penelitian ini adalah motivasi.

Dalam sebuah organisasi motivasi adalah salah satu daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini meningkatkan kinerja pribadi dan kinerja organisasi. Faktor motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu aspek ini sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Motivasi, baik pemerintah atau perusahaan, dibentuk oleh sikap pegawainya sendiri terhadap kondisi kerja di tempat kerja. Motivasi adalah keadaan atau energi yang memotivasi pegawai itu sendiri atau staf-staf untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap optimis dan positif karyawan terhadap situasi kerja memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor atau instansi lainnya. Menurut Sutrisno (2017:76) "Setiap motivator memiliki tujuan tertentu untuk dicapai, dan diakui bahwa motivasi adalah faktor motivasi dan kekuatan pendorong di balik pekerjaan". Sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan Hamali (2016:54). Pada penelitian pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ini mengambil keputusan objek penelitian pada beberapa Kantor Desa di Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri. Berdasarkan observasi awal penelitian di beberapa Kantor Desa di Kecamatan Tarokan memiliki beberapa masalah diantaranya terdapat beberapa pegawai yang belum ada keterampilan kinerja yang sangat baik dan keterampilan dalam pekerjaan dan beberapa di antaranya masih ada pegawai yang sulit menanggapi jika diminta menyelesaikan sebuah pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dilimpahkan kepada pegawai lain, dan ada pegawai yang sering terlambat masuk serta tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan secara parsial, apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan secara parsial, apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan secara parsial, apakah kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan secara simultan.

METODE

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan cara memberi seperangkat kuisisioner

untuk diberikan nilai skor skala likert yang sudah di uji validitas dan reabilitasnya. Terdapat populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai pada kantor desa di beberapa kecamatan tarokan, dengan ukuran sampel yang diberikan 10 x 4 variabel dalam penelitian yaitu berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda sudah memenuhi uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi statistik penelitian ini diperoleh gambaran yaitu tentang kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungan pada SPSS v23 terdapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	7,218	5.431	
	Kepemimpinan	-1.668	.536	-.1.408
	Kedisiplinan	1.605	.377	1.143
	Motivasi	1.998	.513	.1.160

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

Hasil perhitungan pada tabel 1 di atas maka bisa dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,218 + (-)1,668 X_1 + 1,605 X_2 + 1,998 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut di artikan sebagai berikut ini:

1. $a = 7,218$:
Kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi (X3) diduga memiliki pengaruh, maka nilai dari kinerja pegawai bernilai 7,218.
2. $b_1 = (-)1,668$:
Kepemimpinan (X1) meningkat 1 (satu) satuan dan kedisiplinan (X2) juga motivasi (X3) tetap, maka kinerja pegawai akan menurun bernilai (-)1,668.
3. $b_2 = 1,605$:
Kedisiplinan (X2) meningkat 1 (satu) kepemimpinan (X1) juga motivasi (X3) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat bernilai 1,605.
4. $b_3 = 1,998$:
Jika motivasi (X3) meningkat 1 (satu) satuan dan kepemimpinan (X1) juga kedisiplinan (X2) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat bernilai 1,998 satuan.

Hasil keterangan diatas nilai yang paling tertinggi di peroleh dari variabel motivasi yaitu bernilai 1,998 kemudian diikuti variabel kedisiplinan bernilai 1,605 yang berarti variabel meningkat 160 % dan nilai paling rendah diperoleh dari variabel kepemimpinan yaitu bernilai (-)1,605. Walaupun di tabel ini ada nilai yang min (-)1,668 yaitu variabel kepemimpinan maka tetap dianggap dapat meningkat bernilai -166 % yang selebihnya terdapat di variabel yang tidak ada pada penelitian ini.

**Tabel 2 : Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.508	4.452	1.804

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis tabel 2 memperoleh nilai *Adjusted R²* bernilai 0,508. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi yang terpengaruh kinerja pegawai bernilai 54,6%, selanjutnya tersisa yaitu 45,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis uji t parsial

Tabel 3 : Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.218	5.431		1.329	.192
	Kepemimpinan	-1.668	.536	-1.408	-3.113	.004
	Disiplin Kerja	1.605	.377	1.143	4.256	.000
	Motivasi	1.998	.513	1.160	3.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka untuk uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a di terima.

H2 : Variabel kedisiplinan memperoleh nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a di terima.

H3 : Variabel motivasi memperoleh nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian hipotesis uji F simultan

Tabel 4 : Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.269	3	286.090	14.432	.000 ^b
	Residual	713.631	36	19.823		
	Total	1571.900	39			

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung bernilai 14,432 dengan batas signifikansi 0,000. Nilai signifikan bernilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan (X₁), kedisiplinan (X₂) dan motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung bernilai -3,113 dengan tingkat signifikansi bernilai 0,00 lebih kecil dari 0,05 berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, berdasarkan hasil tes kepemimpinan di kantor desa di wilayah Tarokan, pemimpin adalah panutan dan semua pekerja di kantor desa mempengaruhi perilaku dan kinerja kantor desa. bekerja. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan sebagian terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai uji hitung variabel kedisiplinan diperoleh nilai t-hitung

bernilai 4,256 dan taraf signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan diterima. Dengan kata lain, menurut hasil tes disiplin di Kantor Desa Tarokan ada beberapa aturan yang harus dipatuhi semua pegawai, sehingga ada kedisiplinan. Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t terhadap variabel motivasi diperoleh nilai t hitung bernilai 3,893 dan taraf signifikansi bernilai 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, dari hasil tes menunjukkan motivasi di kantor desa di wilayah Tarokan, kinerja seluruh pegawai cenderung meningkat, sehingga terlihat beberapa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang tidak termotivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F- diperoleh nilai F hitung bernilai 14,432 dengan batas signifikan bernilai 0,000. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada kantor desa di kecamatan Tarokan, banyak upaya yang dilakukan, seperti atasan memberi contoh yang baik kepada pegawai, memotivasi mereka dan menetapkan aturan bagi pegawai untuk disiplin. Kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Tarokan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan supaya mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan. Dari beberapa masalah penelitian yang diajukan, maka cari hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tarokan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Melayu Kecamatan Tenggarong. *Paradigma* 2013;2. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/jp.v2i1.343>.
- [2] Pesoth W. ANALISIS FAKTOR PENENTU KINERJA PEMERINTAHAN KELURAHAN (Suatu Studi Di Kecamatan Mapanget Kota Manado). *J Adm Bisnis* 2014;4. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.4.027.2014.6719.%25p>.
- [3] Wulandari N, Mustam M. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG. *J Public Policy Manag Rev* 2016;5. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v5i2.11262>.
- [4] Pradana T, Fuadati SR. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *J Ilmu Dab Ris Manaj* 2016;5.
- [5] Rosnani T. Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *J Ekon Bisnis Dan Kewirausahaan* 2012;3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v3i1.9886>.
- [6] Hasibuan MS. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [7] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Group; 2017.
- [8] Hamali AY. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. 1st ed. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service); 2016.