

ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SOYO JAYA KABUPATEN MOROWALI UTARA

Iskandar Zulkarnain¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

The researched aimed to know and analysis the effect of discipline, motivation, and leadership toward performance by employee, and to know and analysis the dominant effect between discipline, motivation and leadership toward performance by employee on Soyo Jaya District Office North Morowali Regency Central Sulawesi Province. These research applied on Soyo Jaya District Office North Morowali Regency Central Sulawesi Province, with population and sample as amount 38 respondents. Data analysis in descriptively to explained of research data, while to analysis quantitative data used Multiple Regression Analysis. The result of research to found the discipline have effect toward performance by employee. The motivation have effect toward performance by employee. The leadership have effect toward performance by employee. The leadership have dominant effect toward performance of employee. The performance appointment of leadership by head of district which give command to subordinate in doing of work, participate in all of activity, have responsibility in work, to move to achieve organization goal, always to discuss and education of employee can to be independence in finishing of main task and function.

Keywords: Discipline, Motivation, Leadership and Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia perlu dimanfaatkan dan digunakan dengan menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia. Terry (2008), sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen yang harus dimanfaatkan dan digunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi pemerintahan, maka perlu dimanfaatkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Melihat fenomena kinerja pegawai yang menurun, hal ini tidak terlepas dari pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan dari pegawai yang masih rendah. Seperti yang terlihat rendahnya pengaruh disiplin kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kenyataan yang sering ditemukan bahwa ada sebahagian pegawai kurang berdisiplin dalam bekerja, mempunyai kebiasaan yang kurang rajin dalam bekerja (tingkat kemalasan kerja yang tinggi), biasanya pegawai mau bekerja kalau diperintah oleh pimpinan, tingkat kehadiran dalam bekerja yang kurang biasanya setelah absen pegawai tidak ada di tempat atau tidak terlibat dalam melakukan aktivitas kerja

bersama dengan teman-teman satu tim kerja, ada diantara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu biasa menunda pekerjaan yang diberikan, pegawai juga ada yang sering tidak mematuhi konsensus kerja yang telah disepakati, sering melanggar aturan kerja yang telah ada, dan rendahnya pemberian sanksi yang jarang dilakukan, sehingga pegawai sering melakukan ketidakdisiplinan kerja berulang-ulang. Hal inilah yang menyebabkan kedisiplinan kerja pegawai rendah dan tentunya memberi pengaruh pada kinerja pegawai menurun.

Setiap pemimpin akan berhasil memimpin organisasi secara efektif bila memenuhi syarat yaitu: 1) memiliki kecerdasan, memikirkan dan mencari pemecahan masalah; 2) mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah dipengaruhi oleh kondisi organisasi; 3) mempunyai kemampuan menghadapi manusia dan mampu mengarahkan bawahan betah, senang dan puas dalam bekerja; 4) mempunyai keahlian mengorganisir dan mengarahkan bawahan secara bijak; dan 5) mempunyai keterampilan manajemen menghadapi permasalahan organisasi. Goleman (2005) menyatakan bahwa gaya dasar kepemimpinan dari seorang

pemimpin terlihat dari gaya memimpin secara otoriter, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih. Artinya, seorang pemimpin harus mampu menunjukkan teladan yang baik kepada bawahannya untuk mengikuti dan mentaati segala perintahnya untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Berdasarkan uraian fenomena, menarik untuk dikaji dan diteliti dilihat dari sudut pandang konsentrasi manajemen sumber daya manusia, dengan memilih judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara.

Penelitian ini merumuskan : 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara? 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara? 4) Diantara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 4) Menganalisis diantara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*". Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut

Pridjodarminto (2011) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dalam diri individu, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bila tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Disiplin ini telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan manusia.

Sikap dan perilaku disiplin yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat diri individu tahu membedakan hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal yang dilarang).

Sebuah organisasi memerlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja yang diterapkan menjadi alat komunikasi sebagai yang dikemukakan Barata (2008) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Husein (2009), disiplin sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Handoko (2008), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Istilah motivasi diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas sesuai tujuannya. Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi diberikan kepada orang yang menginginkan atau membutuhkan semangat, gairah dan rangsangan dari dalam diri dan dari luar diri untuk meraih harapannya. Rumusan tentang motivasi oleh Robbins (2009) mengatakan bahwa motivasi adalah unsur yang ada dalam diri dan luar diri manusia

untuk meraih harapannya dengan cara membutuhkan semangat, gairah, dorongan atau rangsangan dalam bertindak.

Menurut Rivai (2004), motivasi kerja berperan penting dalam diri maupun dari luar dirinya untuk merasa terdorong, terangsang dan bersemangat di dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Motivasi dibutuhkan untuk menyemangati dan memberikan dorongan dalam menjalankan sebuah aktivitas untuk mencapai tujuan.

Pemberian motivasi dalam suatu organisasi yang mengacu kepada teori teori Herzberg lazim disebut sebagai faktor X dan Y, yang meliputi pemberian motivasi kompensasi, perbaikan kondisi tempat kerja, pemberian promosi jabatan, tanggungjawab kerja dan penguasaan pekerjaan. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai tergantung dari motivasi, kompetensi dan lingkungannya (sarana dan prasarana). Usman (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang untuk terdorong bekerja.

Membedakan definisi pemimpin dengan kepemimpinan. Hak setiap orang untuk menjadi pemimpin, baik memimpin dirinya sendiri, keluarga, kelompok masyarakat atau organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah diangkat berdasarkan kesepakatan dari hasil keputusan berdasarkan aturan. Jadi kepemimpinan cenderung bersifat pengangkatan seseorang berdasarkan jabatan yang diakui oleh aturan yang mengikat untuk memimpin dalam rangka mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep manajemen sumber daya manusia menjadikan kepemimpinan organisasi sebagai unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Robbins (2005) kepemimpinan organisasi merupakan inti dari mencapai tujuan. Keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan dilihat dari aspek pengambilan keputusan (*decision maker*). Hasil pengambilan keputusan tergantung pada karakteristik kepemimpinan seorang pemimpin.

Karakteristik kepemimpinan organisasi dilihat dari empat aspek yaitu perilaku, sifat, gaya dan tipe. Diantara karakteristik kepemimpinan tersebut sangat diperlukan dalam melakukan pembinaan, pengarahannya, pengkoordinasian dan pengawasan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dibedakan atas gaya otokratis (otoriter), kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan kendali bebas. Otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan satu orang pemimpin yang paling berkuasa. Demokratis menempatkan kepemimpinan yang didominasi oleh perlindungan dan penyelamatan dengan mengembangkan hubungan yang saling menghormati dan menghargai sesama manusia. Kendali bebas yaitu gaya perilaku pimpinan yang selalu melakukan motivasi atau menggerakkan bawahannya dalam mengambil keputusan.

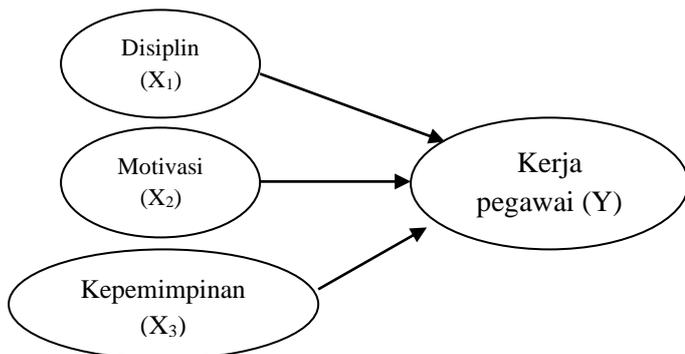
Hasil penelitian sebelumnya adalah Mamik (2008) melakukan penelitian pada industri kertas di Jawa Timur dengan variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Temuan penelitian yaitu: 1) gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) komitmen organisasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. 4) Kepemimpinan yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara.

Kerangka konseptual diperlukan untuk melakukan sebuah desain mengenai konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian baik berupa konstruk variabel bebas dan konstruk variabel terikat.

Konstruk variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3). Konstruk variabel terikat yaitu kinerja (Y). Lebih jelasnya ditunjukkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Iskandar (2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat sejauhmana disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian selama dua bulan, dilaksanakan mulai Januari sampai dengan Februari 2019.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah: 1) Data primer adalah informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. 2) Data sekunder adalah yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi berupa laporan yang disiapkan yang bersumber dari literatur yang mendukung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sopo Jaya Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil

sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik *full sampling* atau menggunakan metode sensus. Jadi dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden.

Metode/teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian. 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian. 3) Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. 4) Dokumentasi adalah teknik memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan dalam penulisan ini.

Ada beberapa yang menjadi variable focus yaitu 1) disiplin kerja adalah bentuk ketaatan pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi, 2) Motivasi adalah semangat dari dalam maupun dari luar diri pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh, 3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang ditunjukkan dalam mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan, dan 4) Kinerja adalah hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah yang ditetapkan sebanyak 35 responden. Identitas responden disajikan untuk mengetahui jumlah frekuensi dan persentase dari keberadaan responden yang representatif dalam memberikan tanggapan mengenai obyek penelitian. Berikut dapat dilihat detail deskripsi data responden penelitian ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Identitas Diri

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			F	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	55.3
		Perempuan	17	44.7
		Total	38	100.0
2	Umur	26 – 35 tahun	12	31.6
		36 – 45 tahun	5	13.2
		> 45 tahun	21	55.3
		Total	38	100.0
3	Pendidikan	S2	8	21.1
		S1	23	60.5
		D3	2	5.3
		SMA	5	13.3
		Total	38	100.0
4	Masa Kerja	< 5 tahun	4	10.5
		6 – 10 tahun	11	28.9
		> 10 tahun	23	60.5
		Total	38	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja ditentukan oleh kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan penerapan sanksi. Tanggapan responden tentang disiplin kerja ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Frekuensi/Prosentase Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	2	5.3	6	15.8	2	5.3	19	50.0	9	23.7	3.71
X12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	28.9	27	71.1	4.71
X13	0	0.0	0	0.0	1	2.6	8	21.1	29	76.3	4.74
X14	0	0.0	4	10.5	8	21.1	16	42.1	10	26.3	3.84
X15	0	0.0	0	0.0	4	10.5	18	47.4	16	42.1	4.32
Rata-rata Mean Disiplin Kerja (X1)											4.26

Sumber: Data primer diolah (2019)

Motivasi adalah semangat pegawai untuk bekerja. Motivasi ditentukan oleh pemberian kompensasi, kondisi tempat kerja

yang mendukung, promosi jabatan, tanggungjawab kerja dan penguasaan kerja. Tanggapan responden tentang motivasi ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Frekuensi/Prosentase Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	0	0	0	0	0	0	13	34.2	25	65.8	4.66
X22	0	0	0	0	0	0	13	34.2	25	65.8	4.66
X23	0	0	0	0	0	0	3	7.9	35	92.1	4.92
X24	0	0	0	0	3	7.9	8	21.1	27	71.1	4.63
X25	0	0	0	0	6	15.8	8	21.1	24	63.2	4.47
Rata-rata Mean Motivasi (X2)											4.67

Sumber: Data primer diolah (2019)

Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang ditunjukkan dalam mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang diterapkan berupa paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih. Tanggapan responden tentang kepemimpinan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4 Frekuensi/Prosentase Variabel Kepemimpinan (X3)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X31	0	0	0	0	4	10.5	13	34.2	21	55.3	4.45
X32	0	0	0	0	0	0.0	14	36.8	24	63.2	4.63
X33	0	0	4	10.5	3	7.9	13	34.2	18	47.4	4.18
X34	0	0	2	5.3	0	0.0	20	52.6	16	42.1	4.32
X35	0	0	0	0.0	2	5.3	10	26.3	26	68.4	4.63
X36	0	0	0	0.0	0	0.0	4	10.5	34	89.2	4.89
Rata-rata Mean Kepemimpinan (X3)											4.52

Sumber: Data primer diolah (2019)

Kinerja adalah hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni. Kinerja mengacu pada kuantitas, kualitas, efisien, efektivitas dan loyalitas. Tanggapan

responden tentang kinerja ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Frekuensi/Prosentase Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y11	0	0.0	2	5.3	9	23.7	15	39.5	12	31.6	3.97
Y12	0	0.0	6	15.8	4	10.5	22	57.9	6	15.8	3.74
Y13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	39.5	23	60.5	4.61
Y14	0	0.0	0	0.0	7	18.4	12	31.6	19	50.0	4.32
Y15	0	0.0	0	0.0	9	23.7	17	44.7	12	31.6	4.08
Rata-rata Mean Kinerja (Y)											4.14

Sumber: Data primer diolah (2019)

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menerapkan disiplin kerja dan diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin dan kinerja pegawai keduanya merupakan variabel yang diamati dalam penelitian ini. Disiplin merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang diamati dalam hal ini adalah segala bentuk ketaatan dan kepatuhan pegawai atas berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku dalam melaksanakan tupoksi pada suatu organisasi. Sementara kinerja yang diamati dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dari serangkaian proses kerja yang ditekuni. Disiplin dan kinerja selalu menjadi pertimbangan dalam mewujudkan tujuan organisasi pada Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya diperluas justifikasi secara detail hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa “secara langsung disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Ini berarti pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah mengetahui pentingnya disiplin kerja, sehingga berpengaruh positif, sehingga penerapan disiplin kerja signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya, baik secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas dalam menghadapi dinamika kerjanya.

Kerajinan merupakan indikator dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataan menunjukkan pegawai menunjukkan kerajinan dengan datang tepat waktu ke kantor, pulang sesuai waktu pulang kerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan memberikan laporan hasil kerja kepada pimpinan. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pencapaian hasil kerja secara kuantitas dari jumlah pekerjaan yang diberikan, menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan, waktu kerja banyak yang efisien, penggunaan anggaran kerja yang diberikan efektif dan loyalitas pegawai tinggi terhadap pimpinan. Itulah pengaruh kerajinan dari disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Kehadiran merupakan indikator dari kedisiplinan yang diaktualisasikan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk selalu hadir di tempat kerja agar kinerjanya meningkat, hal itu yang menyebabkan berpengaruh positif. Kenyataan menunjukkan pegawai disiplin di tempat kerja. Kehadiran pegawai dalam setiap pekerjaan ini menunjukkan pegawai tersebut disiplin, dengan datang absensi kemudian melakukan berbagai kesibukan dalam urusan pekerjaan. Artinya aktualisasi dari disiplin kerja menurut kehadiran telah dilakukan dengan baik, sehingga disiplin signifikan terhadap kinerja pegawai atas pencapaian hasil kerja secara kuantitas banyak pekerjaan yang terselesaikan, menunjukkan kualitas hasil kerja yang sesuai harapan, bekerja secara efisien, efektif dalam memanfaatkan anggaran kerja yang diberikan dan memiliki loyalitas kerja pada pimpinan. Inilah alasan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Ketepatan waktu merupakan bagian dari indikator kedisiplinan yang diharuskan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan mempertimbangkan penggunaan waktu kerja yang terjadwal, terukur atas segala penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlihat pegawai berdisiplin dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan signifikan terhadap kinerjanya. Pegawai dalam kesehariannya

lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, membiarkan waktu kerja berlalu dengan kesibukan yang bermakna, tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal inilah yang memberi indikasi bahwa pegawai memiliki disiplin kerja dengan memperhatikan ketepatan waktu yang harus dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerjanya. Ini merupakan gambaran ketepatan waktu dari disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Kepatuhan merupakan bagian dari indikator disiplin kerja yang harus menjadi prinsip bagi setiap pegawai untuk memiliki konsensus mematuhi dan setia pada semua aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku seperti pegawai konsisten dalam mematuhi prosedur kerja, menjalankan sesuai dengan perintah pimpinan atau melakukan berbagai perubahan yang berbeda dengan petunjuk teknis yang harus dilakukan oleh setiap pegawai yang memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, berkualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada pimpinan organisasi.

Kaitan dengan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian Brahmasari (2008) yang meneliti tentang disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat yang memiliki persamaan dengan penelitian ini. Sedangkan perbedaannya terletak pada kajian teori yang diamati, besar sampel yang dimiliki dan hasil penelitian yang diperoleh, sehingga hal inilah yang menjadi keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti hipotesis penelitian terbukti. Pemberian motivasi kerja dalam suatu organisasi kepada pegawai sangat diperlukan untuk menunjang terpenuhinya kebutuhan harapan pegawai dalam menjalani aktivitas kerjanya. Pemberian motivasi menjadi penyemangat atau pendorong bagi pegawai dalam menghadapi beban kerja yang dijalanannya. Wujud pemberian motivasi yang diinginkan oleh

pegawai dalam memenuhi harapannya yaitu termotivasi bekerja dengan mendapatkan insentif, perbaikan tempat bekerja, pemberian motivasi jabatan, terciptanya kerjasama kerja, dan peningkatan penguasaan kerja. Wujud motivasi ini sangat diharapkan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Memahami pembahasan tentang motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ada beberapa teori yang dapat digunakan antara lain teori harapan (*expect theory*) dari Vroom, teori penguatan perilaku oleh Haderston (2003) dan teori imbalan prestasi (*prestation feedback theory*) oleh Stuggart (2005).

Kaitan dengan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian Fatmawati (2012) dan Mamik (2008) yang meneliti tentang motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat yang memiliki persamaan dengan penelitian ini. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator dari variabel motivasi, besar sampel yang dimiliki dan hasil penelitian yang diperoleh, sehingga hal inilah yang menjadi keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berarti hipotesis penelitian yang diajukan terbukti. Penerapan kepemimpinan berupa gaya paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Hal ini penting mengingat keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam meningkatkan kinerja.

Dilihat dari indikator gaya paksa dalam kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pimpinan mampu memaksa bawahannya untuk mematuhi dan mentaati perintahnya, dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya

sesuai keinginan pimpinan dan pimpinan berani memberikan sanksi kepada bawahan bila tidak mematuhi dan mengikuti perintah untuk meningkatkan kinerjanya. Akibat kepemimpinan yang memaksa ini, pegawai dalam bekerja serius menekuni pekerjaannya dan selalu mentaati perintah pimpinan, sehingga pegawai dapat mencapai kinerja optimal.

Hasil penelitian di atas menunjukkan pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja memerlukan landasan argumen yang mendukung berupa teori yang relevan. Argumen teori yang relevan tersebut antara lain teori traits, teori kekuasaan jabatan, teori sifat kepemimpinan, teori balas jasa dan teori pendekatan kontingensi. Kelima teori ini menjadi relevan untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja.

Kaitan dengan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian Mamik (2008) yang meneliti tentang kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat yang memiliki persamaan dengan penelitian ini. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator dari variabel kepemimpinan, besar sampel yang dimiliki dan hasil penelitian yang diperoleh, sehingga hal inilah yang menjadi keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah. Alasan yang menyebabkan kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja kerja pegawai dikarenakan penerapan kepemimpinan sesuai dengan gaya kepemimpinan. Di mana indikator gaya kepemimpinan berupa gaya paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih, semuanya dapat diterima oleh pegawai di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai merasa harus bekerja secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan penuh dengan loyalitas.

Fakta di lapangan dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan menjadi momentum perubahan bagi setiap pegawai dalam menjalani tupoksinya untuk meningkatkan pencapaian kinerjanya. Kepemimpinan ini diperlukan oleh setiap

pegawai untuk melakukan perubahan, kemajuan dan pengembangan ke orientasi pencapaian kinerja yang diembannya. Kepemimpinan merupakan modal yang sangat berperan penting dalam melakukan perubahan organisasi sesuai dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Seorang pemimpin dalam hal ini Camat harus mampu mengembangkan kepemimpinan paksaan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya. Wujud gaya kepemimpinan paksaan yaitu menuntut kepada setiap bawahannya untuk mengikuti apa yang diperintahkan. Wujud dari perintah yang bersifat paksaan berupa memaksa kepada setiap bawahan untuk menghasilkan kuantitas kerja sesuai jumlah pekerjaan yang banyak terselesaikan sesuai dengan kualitas kerja yang memuaskan, dengan memaksa untuk memperhatikan penggunaan jam kerja yang tepat waktu dan memaksa untuk menghindari kesalahan kerja yang berdampak risiko kerja serta menuntut untuk menjalankan aktivitas kerja dengan cermat melalui ketelitian dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai menyadari pentingnya disiplin dalam menjalankan tupoksi sebagai bentuk ketaatan pegawai pada ketentuan yang berlaku, dan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai semangat dan dorongan baik dari dalam diri dan luar diri untuk bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang meningkat. 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melalui kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam hal ini camat menunjukkan perilaku untuk mengarahkan pegawai mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja. 4) Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh camat yang memberikan perintah kepada bawahan untuk giat bekerja, terlibat dalam berbagai kegiatan yang dikerjakan bawahannya, memberikan kebebasan bertanggungjawab kepada bawahan, menggerakkan bawahan untuk

mencapai tujuan organisasi, bermusyawarah dan mufakat serta terus memberikan didikan atau melatih pegawai untuk bisa mandiri dalam menyelesaikan tupoksinya.

Adapun saran adalah 1) Mempertahankan disiplin kerja pegawai untuk tetap rajin dalam bekerja, kehadiran dalam setiap aktivitas kerja, tepat waktu dalam menyelesaikan tupoksi, patuh pada konsensus organisasi dan mau menerima sanksi bila melanggar. 2) Terus menanamkan dalam diri pegawai motivasi kerja yang tinggi sesuai kelayakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, kondisi tempat kerja yang nyaman, promosi jabatan sesuai prestasi pegawai, bertanggungjawab dan menguasai bidang kerja. 3) Mempertahankan kepemimpinan dari atasan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam hal ini pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara terampil dalam memberikan pelayanan di Kantor Kecamatan Soyo Jaya Kabupaten Morowali Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Algerrow, MG, Adam. (2008). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Almart, James N,. (2008). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Alwailah, NJ. (2000). *Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anderson, McFanni. (2008). *Local wisdom Management*. California: Library State.
- Anshory, Khamir. (1998). *Kepemimpinan Manajemen Kerja*. Surabaya: Pustaka Persada.
- Antonio, D.C. (2005). *Community Organization and Human Resource Recruitment*. Dalam *Public Administration Review*, Published by McGraw Hill, Ohio.
- Arianto, Chaedar. (2005). *Teori dan Kebijakan Penerapan Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Arifin, Amir. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Augusty. (2005). *Management of Human Resource*. New York: Prentice Hall.
- Azis, Sumantro. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Cleveland, Musk. (2008). *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Dessler, Gary. (2007). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice Hall International Eds.
- Donald, Hatt. (2004). *The Leadership and The Role in Management*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Elkam, Karimullah,. (2000). *Menjadi Pemimpin yang Efektif*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fadillah, Iqbal,. (2003). *Konsep Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Kritis, Jurnal Administrasi Negara*. STIA-LAN Makassar.
- Flaherty, R. Wayne. (2009). *Human Resource Management*, Allyn & Bacon.
- Furtwengler, Dale. (2007). *Performance*. New York: Published by Harper T & Row.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James,. (2004). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, edt., Dallas, Business Publications, Inc.
- Gimbart, Moore. (2008). *Theories of Human Resource Style by Employee*. USA: Thompson Press.
- Goleman. (2005). *Theories of Leadership Style by Employee*. USA: Thompson Press.
- Gordon, M. (2004). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice Hall International Eds.
- Hunt, Briant E. (2007). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kartono, Kartini. (2007). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keith, John. (2007). *Handbook of Human Resource Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Koontz, Herbergson. (2000). *Theory of Motivation in Human Resource Management*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Kurtz. (2003). *Organization and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Landy, Anderson and Fart, Gordon. (2008). *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Leaden, Samantha. (2008). *Human Resource Management: Performance Perspektif*. New York: Harper T & Row.

- Lee, Thai and Chen, Chiu Lee. (2007). *Human Resource Management: Performance Perspektif*. New York: Harper T & Row.
- Lincoln, Harrison, D.A. (2006). Ethical Human Resource: A Social Learning Perspective for Construct Development And Testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes* 97, 117–134.
- Loury, Ghiselli. (2006). *Human Resource and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Makawimbang, Jerry H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- McKenna, Eugene. (2004). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Nitisemito. (2009). *Paradigma SDM dalam Motivasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Norman, Madd. (2006). *Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Nugroho, Prasetya. (2004). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Pairne, Dhurman,. (2008). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- (2007). *MSDM dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2008). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Cliffs.
- (2006). *Organization Theory: Structure Designs and Applications*. New Jersey: Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs.
- (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap. Jakarta: Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stephen, P. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Cliffs.
- Satria, Hadi. (2004). *Gaya Kepemimpinan dan Bentuk-bentuk Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schemerhorn, French, Hunt, Briant, and Osborn. (2007). *Human Resource in Performance Management*. 2nd Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Sedarmayanti. (2007). *Paradigma SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soesilo, Jumadi. (2006). *Kepemimpinan dalam Tinjauan Sifat dan Perilaku*. Bandung: Tarsito.
- Sofyan, Said. (2004). *Tipe-tipe Kepemimpinan*. Surabaya: Media Ilmu.
- Stephen, J. (2001). *Performance Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stevant, Wendell and Golt, JR. (2006). *Performance Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey. (2007). *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- Stuggart, TG. (2005). Organizational Performance in Behavior. *Administration Science Quarterly*, Juni, hal. 91-96.. *Administration Science Quarterly*
- Terry, GR. (2008). *Human Resource Management*. Ohio: McGraw Hill.
- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Mandar Maju.
- Tudero, GR. (2001). *Human Resource Management*. USA: McGraw Hill.
- Zulkarnain. (2000). *Penerapan Kepemimpinan Atasan-Bawahan*. Bandung: Mandar Maju.