

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Riska Aryuni¹

¹ Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tomakaka Tiwikrama

Corresponding Email: riska.aryuni@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the influence of leadership, motivation, and work discipline on the performance of employees of industry and commerce of gowa regency and analyze the factors that have dominant influence on employee performance. This research is carried out in the Department of Industry and trade of gowa regency using a sample of 53 respondents. Data analysis used is descriptive to explain the characteristics of respondents and description of research variables. Furthermore, quantitative data is analyzed by multiple regression analysis tools through Statistical Package for Social Science (SPSS) program to know information about the influence of leadership factor, motivation and work discipline, on employee performance either simultaneously or partially. The results of this study indicate that simultaneously all the independent variables studied have a positive effect on the performance of employees of industry and commerce of gowa regency, and the factors that have dominant influence on the performance of employees of Industry and Trade Office of gowa regency is the motivation factor. Based on the results of the research, recommendations can be given that is to improve the performance of employees at the Department of Industry and trade gowa district is needed leadership, motivation, discipline work.

Keywords: Leadership; Motivation; Work Discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai industri dan perdagangan kabupaten gowa serta menganalisis faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa dengan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian. Selanjutnya data kuantitatif dianalisis dengan alat analisis regresi berganda melalui program Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk mengetahui informasi mengenai pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen yang diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, dan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang dapat diberikan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa diperlukan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Kata Kunci: Pimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dalam mendukung penyelenggaraan operasional, pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance) merupakan prasyarat bagi setiap badan usaha untuk mewujudkan tujuan kehendak publik, serta terwujudnya pengembangan dan penerapan sistem pengelolaan dan Pertanggung jawaban yang tepat, akuntabilitas dan independensi.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan kinerja adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982:200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Materi dan Metode

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2003: 1), manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resources*), dan (2) sumber daya non manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain.

2. Konsepsi Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut seorang pakar manajemen Kreitner, adalah proses mempengaruhi sekelompok orang dengan tujuan untuk menciptakan keikutsertaan mereka secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Paul Hersey, seorang tokoh dan penulis buku *the Situational Leader* menyebut Kepemimpinan adalah segala upaya atau usaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain secara individu maupun kelompok.

Kedua definisi tersebut meski agak berbeda, namun saling melengkapi. Definisi pertama menekankan pada unsur keikutsertaan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan yang kedua, menekankan pada usaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan.

Seorang pemimpin, menurut pengertian di atas, harus memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Ada pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal, memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi. Sedangkan pemimpin informal, walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuasaan resmi, namun memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar, yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*), sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2001:81) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Robbins dkk (2001:50) sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Definisi yang disajikan tersebut mengaitkan motivasi dengan upaya kerja dengan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

4. Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Davis (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

5. Konsep Kinerja

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus *performance* diartikan sebagai output seorang pekerja, sebuah *output* tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan.

Kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu kinetika yang berarti kemampuan, dan kata kerja yang berarti aktivitas. Dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kerja atau hasil kerja. Prawirosentono (1999:2) mengemukakan bahwa kata kinerja merupakan padanan kata ‘*performance*’ adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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.

Pengertian tersebut berarti setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya harus membuahkan suatu hasil. Jadi kinerja itu dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atau suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja itu dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Rivai (2004:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penelitian terdahulu adalah acuan dan pembanding yang dijadikan sebagai standar terhadap penelitian yang diteliti. Ada beberapa peneliti terdahulu yang telah meneliti mengenai kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada obyek penelitian yang berbeda dari masing-masing peneliti, seperti penelitian terdahulu sebagai berikut:

Pertama, Syamsiah (2009) dengan judul tesis: “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi

Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi berganda, ditemukan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan diketahui bahwa disiplin kerja yang paling.

Kedua, penelitian Muhammad Yusuf (2003) dengan judul: “Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Kompetensi yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi berganda, diketahui bahwa faktor-faktor yang terdiri dari kompensasi, penghargaan, pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja merupakan satu kesatuan yang tidak diabaikan dalam suatu organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dan factor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kompensasi.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, seperti diuraikan pada bab pendahuluan yang kemudian bertolak pada teori hasil kajian terdahulu, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.
2. Disiplin kerja merupakan yang lebih dominan pengaruhnya dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa dengan waktu penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan, mulai bulan Februari 2018 sampai dengan April 2018.

Populasi.

Sugiono (1997:91) populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

Sampel.

Berkenaan dengan populasi yaitu jumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, yang jumlahnya 53 orang, maka penulis mengambil sampel sebanyak 53 orang.

Metode Analisis

Untuk menganalisis data yang digunakan metode sebagai berikut:

1. Analisis secara deskriptif mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.
2. Metode Analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
X1 = Kepemimpinan
X2 = Motivasi
X3 = Disiplin Kerja

B1-B3 = Koefisien Regresi (parameter)

Bo = Konstanta

ei = Faktor kesalahan

Analisis Pengujian Hipotesis

Sebagaimana diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y) baik secara simultan maupun parsial. Dalam analisis ini digunakan metode regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun output dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi berganda sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama penelitian ini di lakukan dengan mempergunakan metode uji F atau Uji Distribusi Fisher dilandaskan pada hasil analisis regresi yang dinyatakan dalam tabel ANOVA.

Hipotesis uji ialah:

Ho: $\beta_i = 0$ melawan Ha: $\beta_i \neq 0$

Kreteria pengujian:

Jika F-hitung > F-tabel atau level signifikan $p < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Ini mengandung makna bahwa parameter beta regresi secara keseluruhan berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu, hasil regresi dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain terhadap pengaruh serentak variabel bebas Xi terhadap variabel terikat Y. Jika F-hitung < F-tabel atau level signifikansi $p > 0,05$ maka Ha ditolak dan Ho diterima. Ini mengandung makna bahwa parameter beta regresi secara keseluruhan tidak berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu, hasil regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain terhadap pengaruh serentak variabel bebas Xi terhadap variabel terikat Y.

Table 1. Uji Anova

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.302	3	1.434	12.582	.000 ^a
2	Residual	5.585	49	.114		
3	Total	9.887	52			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber, hasil regresi dari program SPSS

Menurut tabel 1 di atas nilai signifikansi, $P = 0,000$ yang nilainya jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$, dan derajat bebas (3:65) = 2,57 dan menurut Tabel 9 adalah F-hitung = 10,063. Dengan demikian F-hitung > F-tabel.

Dihubungkan dengan kreteria pengujian, maka Ha diterima sehingga parameter beta regresi secara keseluruhan berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu, hasil regresi dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain

terhadap pengaruh serentak variabel bebas Xi terhadap variabel terikat Y.pengaruh serentak variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat di peroleh dari tabel Model summary di bawah ini.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.660 ^a	.435	.401	.33760	.435	12.582	3	49	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel 2 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi serentak $R^2 = 0,435$ dengan level signifikansi $P = 0.000$ yang nilainya jauh di bawah 0,05 ini berarti, pengaruh serentak dari variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi), X3 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 43,5%. Pengaruh ini tergolong rendah karena nilainya lebih kecil dari 50%. **dengan demikian hipotesis pertama di terima.**

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan metode Uji t. atau uji t-student dilandaskan pada hasil analisis regresi parsial yang dinyakan dalam Tabel Coefisient. Hipotesis uji ialah: $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ melawan $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$

Criteria pengujian:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau level signifikansi setiap variabel bebas $P < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengandung makna bahwa parameter beta regresi secara parsial berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu, hasil regresi untuk variabel bebas yang bersangkutan dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain pengaruh variabel bebas Xi yang bersangkutan terhadap variabel terikat Y.

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau level signifikansi setiap variabel bebas $P > 0,05$ maka H_a di tolak dan H_0 diterima. Ini mengandung makna bahwa parameter beta regresi secara parsial tidak berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic, antara lain pengaruh variabel bebas X terhadap varaibel terikat Y.

Tabel 3 Data Hasil Analisis untuk Uji Parsial

Tabel 5. Data Hasil Analisis untuk Uji Parsial					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.368	.658		.559	.579
X1	.391	.109	.397	3.603	.001
X2	.413	.115	.426	3.574	.001
X3	.101	.140	.088	.725	.472

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel.11 diperoleh persamaan regresi: $Y = 0,368 + 0,391X_1 + 0,413X_2 + 0,101X_3$. Berdasarkan tabel t-student untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas $53 = 2,012$. Nilai t-hitung pada tabel 10 adalah sebagai berikut:

a. $t_{b1} = 3,603 > 2,012$ dengan signifikansi $P = 0,001 < 0,05$. Berdasarkan criteria pengujian tersebut di atas, maka parameter b1 berbeda nyata dengan 0. Dengan

demikian, parameter b_1 tersebut dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y).

- b. $tb_2 = 3,574 > 2,012$ dengan signifikansi $P = 0,001 < 0,05$. Berdasarkan criteria pengujian tersebut di atas, maka parameter b_2 berbeda nyata dengan 0. Dengan demikian, parameter b_2 tersebut dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic, antara lain pengaruh variabel X_2 (Motivasi) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y).
- c. $tb_3 = 0,725 < 2,012$ dengan signifikansi $P = 0,472 > 0,05$. Berdasarkan criteria pengujian tersebut di atas, maka parameter b_3 tidak berbeda nyata dengan 0. Dengan demikian, parameter b_3 tersebut tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic, antara lain pengaruh variabel X_3 (Disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y).

Pengaruh parsial variabel bebas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y) di ukur dengan koefisien *Standardized Coefficien* beta yang diperoleh dari analisis regresi. Pengaruh parsial setiap variabel yang diteliti tersebut di sajikan dalam tabel.4

Table 5. Pengaruh Parsial Variabel Penelitian

No	Variable Bebas	Nilai Standardized Coefficien beta	P	Keterangan
1	X1	0,397	0,001	Signifikan
2	X2	0,426	0,001	Signifikan
3	X3	0,088	0,472	tidak signifikan

Sumber: Hasil analisis data primer dengan SPSS

Berdasarkan atas nilai signifikansi setiap variabel bebas penelitian dalam Tabel 12, maka variabel bebas yaitu X_1 (Kepemimpinan), dan X_2 (Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan X_3 (Disiplin kerja) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Y).

Variabel bebas penelitian yang paling besar pengaruhnya ialah variabel X_2 Motivasi), yang memiliki nilai beta (β) yang paling besar yaitu 42,6%. Sehubungan dengan hasil dimaksud hipotesis kedua penelitian ini **tidak diterima**.

PEMBAHASAN

Pentingnya faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawai merupakan upaya yang harus dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Ketiga faktor-faktor tersebut di atas, masing-masing dapat dijelaskan dan terurai, bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat di simpulkan secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian ini mengenai kepemimpinan yang diteliti dengan empat item pimpinan selalu memberikan perintah/pekerjaan pada bawahan, pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu

dengan yang lain dan pimpinan selalu member tahu durasi waktu untuk siap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan dimana secara parsial variabel gaya kepemimpinan direktif telah teruji ini artinya bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang telah dijelaskan pada hasil analisis dari regresi berganda. Dengan dilihat dari tanggapan responden dan dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda keduanya telah teruji dan positif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya bahwa gaya kepemimpinan tersebut sangat dipentingkan di kantor Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Hal tersebut sesuai dengan yang di paparkan oleh Yuwono (1987) mengenai factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pemimpin dan manajemen. Dalam penjelasan tersebut disebutkan bahwa kepemimpinan yang efektif, fungsi manajemen yang dikendalikan secara efektif dan efisien akan mampu mendorong kinerja pegawai.

b. Motivasi

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai sudah sangat baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Siagian (2003:138), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kedisiplinan kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan dan bertanda positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kedisiplinan para pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung teori tentang kedisiplinan yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka, dimana salah satunya representatif dikemukakan oleh Suaib (1999) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja individu dibutuhkan adanya disiplin yang tinggi dari setiap individu dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin adalah sikap perilaku dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan. sikap disiplin sangat penting karena dengan disiplin, maka setiap individu akan rajin bekerja, taat pada aturan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pokok dan selalu hadir dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Menurut Davis (2002: 112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standarmorganisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik". Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua

tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan secara berkesinambungan masih diperlukan guna memberikan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesimpulan

Secara simultan Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Secara parsial motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

Daftar Pustaka

- [1]. Anonim, 2004, *Pedoman Penyusunan Tesis Magister*, Penerbit Universitas Muslim Indonesia, Makassar
- [2]. Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- [3]. -----, 2004. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta
- [4]. -----, 2004. *Manajemen*. Edisi 3. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [5]. Hasibuan, SP. Melayu, (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Cet. kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- [6]. -----, (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. cet. kelima, Bumi Aksara.
- [7]. Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Manajemen Kepegawaian), Mandar Mamuju, Bandung.
- [8]. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Kinerja Organisasi*. PT. Refika Aditama – Bandung
- [9]. Mathis dan Jackson, (2001). *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- [10]. Nadler, Leonard. (1990), *Human Resource Development, The Handbook of Human Resource Development*, Canada, edited by Leonard & Zeace Nadler. John Wiley & Sons, Inc.
- [11]. Prawiro Sentono, 1999, *Kebijaksanaan Kinerja Pegawai*, APFE, Yogyakarta.
- [12]. Nitisemito A.S, 1982, *Manajemen Personalia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- [13]. Robbin, Stephen P. 1979, *The Administrative*, By Prancitice – Hall. Jue, Englaword Chiff, New Jersey.

- [14]. Siagian, Sondang, P, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- [15]. ----- (2004), *Teori Motivasi dan Aflikasinya*, Jakarta., Renika Cipta.
- [16]. Simanora. H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta
- [17]. Tunggal, Amid Widjaja, 2005. *Tanya Jawab: Motivasi, Kepuasan, Perilaku Konsumen dan Pemasaran Strategi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- [18]. Terry, GR. (1988). *Asas-asas Manajemen*, cetakan keenam, Bandung, Alumni Bandung
- [19]. Umar, Husain. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustakajaya, Jakarta.