



PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tatan Sutanjar¹, Oyon Saryono²

¹ Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis
e-mail: sutanjartatan@gmail.com

² Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis
e-mail: oyonsaryono1957@gmail.com

Article History :

Received 12 February 2019
Received in revised form
25 February 2019
Accepted 16 May 2019
Available offline 20 May 2019
Available online 20 May 2019

Language Transcript :
Indonesia

Key Words :

Motivasi
Kepemimpinan
Disiplin Pegawai
Kinerja Pegawai

Abstract - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, observasi dan wawancara). Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Tinggi rendahnya kinerja PNS disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja

seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin, & Kartika, 2019), atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi pendahuluan terdapat sejumlah masalah yang ditemukan antara lain dalam hal motivasi, masih terdapat pegawai Satuan Polisi PP yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dimana masih ada anggota yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam dinas, di sisi lain dalam hal kepemimpinan masih belum optimalnya kepemimpinan di Satuan Polisi PP Kota Banjar, ini terbukti dengan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap anggota dan ketidakjelasan pimpinan dalam

membina hubungan kerja dengan anggota. Ketidakjelasan ini terlihat dari tidak adanya briefing maupun rapat koordinasi yang seyogyanya dilaksanakan sebulan sekali, dengan tidak adanya briefing ini mengakibatkan komunikasi antara pimpinan dan anggota menjadi tidak lancar, sehingga muncul kesalahpahaman yang menimbulkan perselisihan antara pimpinan dan anggota, akibatnya anggota enggan melaksanakan perintah pimpinan.

Berdasarkan fakta, fenomena dan permasalahan diatas, dipandang perlu untuk melakukan kajian yang lebih lanjut terhadap motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

2. METODOLOGI

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Sugiyono (2012:6) Metode eksplanasi yaitu metode yang menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya, dimana menggunakan sampel dan hipotesis serta untuk menguji hipotesisnya menggunakan statistik inferensia. Sedangkan metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realita itu dapat diklasifikasikan, kongkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sebanyak 60 pegawai. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah meliputi Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto, (2009:133) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh

seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, sehingga secara langsung dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

3.3 Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai

Disiplin pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Rivai (dalam Nanang Yogi Anggoro 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3.4 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi PP Kota Banjar artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, namun sebaliknya jika motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Buhler dalam (Almustofa, 2014) mengemukakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan

dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan berpengaruh kepada peningkatan etos kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Di sisi lain kepemimpinan baik langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai, Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Terry dalam (Roslinawati, 2011) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Disiplin pegawai juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dalam (Anggoro, 2017) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga tugas pekerjaan dan capaian kinerja yang sudah ditetapkan bisa di laksanakan dengan penuh tanggung jawab, berdedikasi, dan penuh komitmen, yang pada akhirnya peningkatan kinerja akan tercapai.

Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi (Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela 2016:480), kinerja pegawai ini terdiri dari motivasi, kemampuan dan hasil kerja. Peningkatan motivasi, kemampuan dan hasil kerja

pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai.

Semakin kuat motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai dapat meningkat, sebaliknya apabila motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai yang lemah dapat menurunkan kinerja PNS pada suatu instansi.

Berdasarkan paparan diatas maka motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana apabila motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai kepemimpinan yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai disiplin pegawai yang tinggi serta memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar Kota Banjar. Artinya apabila disiplin pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi dan kepemimpinan yang baik, disiplin pegawai yang tinggi, serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai mempunyai positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat, kepemimpinan semakin baik, dan disiplin pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS*, Semarang : Badan Peberbit UNDIP
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfa Beta
- Rivai, Veithzal & Sagala,Ella Jauvani (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo
- A.M. Kadarman, dan Yusuf Udaya, 2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo.
<http://samirdjawa.blogspot.com>
diakses 1 Agustus 2018
- Galih Aryo Nimpuno, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Diakses tanggal 20 Oktober 2018
- Yunia Roslinawati, 2011 *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Diakses tanggal 21 Oktober 2018.

- Herlina, E., Syarifudin, D., & Kartika, R. (2019). The Local Knowledge Transfer Based on Continuous Improvement Implementation at SMEs Group. *Journal of Management Review*, 3(1), 277-282.