

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN**

**Hendrawati Hamid<sup>1\*</sup>, Kurniawaty<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Politik Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

<sup>2</sup>Fakultas Teknik, Universitas Teknologi Sulawesi

Email: [hendrawati@ipdn.ac.id](mailto:hendrawati@ipdn.ac.id)\*, [kurniasandra2406@gmail.com](mailto:kurniasandra2406@gmail.com)

Received; 20-01, Revised; 20-02, Accepted; 21-04

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. sejumlah 65 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan bahwa kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai seperti disiplin terhadap aturan serta menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif.

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **I. Pendahuluan**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif sehingga dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga. Aparatur Negara merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya pemerintahan adalah sumber daya manusia (karyawan). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2005:455). Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja, apabila pegawai tersebut berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan dengan tidak membedakan antara pegawai pria dan pegawai wanita. Untuk itu pemerintah

kecamatan Bajeng harus bisa memberikan motivasi kepada semua pegawainya baik pria maupun wanita.

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga yang bersangkutan. Kondisi lembaga yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam lingkup kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Hasibuan (2001:95). Prestasi kinerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada perusahaan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan tersebut. Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kecamatan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pemerintah kecamatan Bajeng tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pegawai secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakatnya. Kinerja Aparatur pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu lembaga pemerintahan.

Seorang pada hakekatnya dalam bekerja didasari atas suatu motivasi atau dorongan yang perlu untuk diwujudkan dalam bentuk aktivitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan yang didapatkan akan menjadikan seseorang puas dalam bekerja. Bila kesejahteraan tidak terpenuhi, maka dia bekerja tidak menyenangkan akan menjadikan rasa tidak puas. Seperti telah kita ketahui bahwa pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh lembaga tempat mereka bekerja. Di lain pihak lembaga juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi pegawai menjadi yang harus dilakukan oleh pimpinan. Lembaga memberikan sarana berupa kegiatan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada lembaga. Pegawai biasa dikatakan sebagai asset sebuah lembaga baik swasta maupun pemerintahan, maka perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai. Kinerja pemerintahan dicerminkan oleh kinerja aparaturnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Reza, 2011). Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja aparatur pemerintah dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian Reza (2011), peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan lembaga pemerintahan yang memberatkan aparaturnya, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang rendah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja aparaturnya. Mengacu pada kondisi di

atas, penting bagi pihak pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Hal ini dapat dijadikan acuan dalam gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa serta menjaga eksistensinya. Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Seperti teorinya Abraham H. Maslow, mengatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestise seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata. Menurut Robbins (2007:63) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H.(2002:41) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008:44) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan,2005:193). Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai negeri di lingkungan pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Faktor sosiologis berkenaan hubungannya dengan sosial yaitu antara pegawai negeri dalam organisasinya maupun dalam lingkungan pegawai. Adapun rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari tingkat dan golongan pegawai, tunjangan ini disebut TKT (Tunjangan Kegiatan Tambahan). Selain TKT, motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut. Sedangkan disiplin yang diterapkan di pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa adalah, masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada lagi titip absen pada teman.. Pegawai sebagai manusia biasa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, membutuhkan motivasi berupa penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Wujud motivasi penghargaan yang dimaksud adalah pengungkapan rasa senang atas pengakuan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai status atau kedudukan yang dapat menumbuhkan penghormatan diri dan perwujudan reputasi prestasi kerja yang dicapai. Motivasi berupa penghargaan dari hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. contoh, pegawai termotivasi dalam berprestasi bila hasil karyanya diakui, dipuji atau dihargai, sehingga pegawai biasanya menunjukkan hasil kerja yang berprestasi dengan selalu menerima input kerja, mau selalu berproses dengan aktivitas kerja dan tekun menyelesaikan output pekerjaannya.

Memahami wujud pemberian motivasi kerja, pegawai biasanya dalam mengembang motivasi yang dipahami, membutuhkan motivasi aktualisasi diri yaitu sebuah motivasi untuk memenuhi kebutuhan diri pegawai dengan menggunakan pengembangan potensi diri semaksimal mungkin dengan menciptakan berbagai kreativitas, ekspresi diri dan senantiasa melakukan pekerjaan yang sifatnya mandiri dan profesional untuk mewujudkan prestasi kerja sesuai dengan input, proses dan output kerja yang dihasilkan. Wujud motivasi aktualisasi diri yang ditunjukkan pegawai berdasarkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Contohnya, pegawai termotivasi untuk bekerja secara inisiatif, mengambil keputusan untuk mandiri, kreatif menyelesaikan pekerjaan dan memiliki profesionalisme kerja dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan. Uraian di atas merupakan penjelasan motivasi kerja pegawai berdasarkan uraian per indikator yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai selalu menjadi kebutuhan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk berprestasi. Wujud motivasi tersebut berupa motivasi kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan input, proses dan output kerja yang dilakukan dalam kesehariannya menghadapi dinamika kerja pegawai pada pemerintah. Mengacu pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja aparatur pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa

## **II. Tinjauan Pustaka**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Simamora (2000 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya pengertian sumber daya manusia menurut Hariandja (2002 : 2) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa.

Selanjutnya Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan. Bernardin dan Russel diacu dalam Ruky (2006) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Suprihanto (2006) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan

sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006). Program/rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan. Sementara Bernadin diacu dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Nawawi, (2005), pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2001) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya. Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator/tolak ukur/kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan. Pada giliran berikutnya, hasil dari penilaian/pengukuran kinerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, review strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2001), penetapan penilai yang berkualitas harus berdasarkan syarat-syarat berikut: 1) Jujur, adil, objektif mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada. 2) Hendaknya mendasarkan penilaian atas dasar benar/salah, baik/buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. 3) Harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilai agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Kepemimpinan yang efektif ialah suatu proses untuk menciptakan wawasan, mengembangkan suatu strategi, membangun kerjasama dan mendorong tindakan. Pemimpin yang efektif: 1) menciptakan wawasan untuk masa depan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang kelompok yang terlibat. 2) Mengembangkan strategi yang rasional untuk menuju ke arah wawasan tersebut. 3) Memperoleh dukungan dari pusat kekuasaan yang bekerjasama, persetujuan, kerelaan atau kelompok kerjanya dibutuhkan untuk menghasilkan pergerakan itu. 4) Memberi motivasi yang kuat kepada kelompok inti yang tindakannya merupakan penentu untuk melaksanakan strategi. Pemimpin mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan dengan motivasi dan teladan pribadi. Pengawas memperoleh tingkah laku yang diinginkan dengan menggunakan wewenang resmi mereka yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Pemimpin yang baik menyadari bahwa mereka juga harus menjadi pengikut yang baik. Boleh dikatakan, pemimpin juga harus melapor kepada seseorang atau kelompok. Oleh sebab itu mereka juga harus mampu menjadi pengikut yang baik. Pengikut yang baik harus menghindari persaingan dengan pemimpin, bertindak dengan setia, dan menanggapi ide, nilai dan tingkah laku pemimpin secara konstruktif. Pengikut atau pemimpin terikat dalam suatu hubungan yang terarah. Pemimpin harus senantiasa memberi perhatian pada kesejahteraan anak buahnya.

### III. Design Penelitian dan Metodologi

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (eksplanatori research). penelitian dilakukan di kantor Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data digunakan adalah data primer & data skunder. Teknik pengumpulan data antara lain : a) Observasi. b) Wawancara. c) Kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini sejumlah 65 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (Statistikal Product and Service Solutions). Adapun analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut : 1) Uji Instrumen, dalam hal ini yakni: a) Uji Validitas. b) Uji Reliabilitas. 2). Sedangkan Uji Asumsi Klasik terbagi pula menjadi 2 yakni : Uji Instrumen, analisis yg dilakukan adalah uji validitas & Uji reliabilitas. Sedangkan Uji Asumsi Klasik a) Uji Normalitas, b) Histigram. c) Grafik Normality Probability Plot. Dan untuk pengujiannya adalah dengan Uji Normalitas, Histogram, Grafik Normality Probability Plot.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Inspektorat	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Kantor Kecamatan	11	11
2	Lurah Limbung	5	5
3	Lurah Mata Allo	7	7
4	Lurah Kalebajeng	6	6
5	Lurah Tubajeng	6	6
6	Desa Maccini Baji	3	3
7	Desa Panyangkalang	3	3
8	Desa Maradekaya	3	3
9	Desa Bone	3	3
10	Desa Bt.Sunggu	3	3
11	Desa Panciro	3	3
12	Desa Tangkebajeng	3	3
13	Desa Lempangan	3	3
14	Desa Paraikatte	3	3
15	Desa Pabbentengan	3	3
		65	65

### IV. Hasil Penelitian & Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dan diperoleh data sesuai dengan variabel yang akan dianalisis dengan menggunakan tiga variabelbebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas penelitian ini masing-masing adalah Gaya kepemimpinan (X1) motivasi Kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) Sedang Analisis deskripsi responden ini dimaksudkan untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku responden aparat Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa terutama yang berkaitan dengan Tugasnya, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Untuk mengetahui identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 65 orang sebagai berikut:

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	39	60
2	Perempuan	26	40

	Jumlah	65	100,00
--	--------	----	--------

Sumber: Data primer, Tahun 2019

**Tabel 3. Berdasarkan Umur Responden**

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
1	< 25	-	-
2	25 – 40	7	10.77
3	> 40	58	89.23
	Total	65	100,00

Sumber: Data primer, Tahun 2019

**Tabel 4. Berdasarkan Pendidikan Responden**

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
1	SLTA	20	30.77
2	Diploma	1	1.54
3	Sarjana (S-1)	42	64,62
4	Magister (S-2)	2	3.07
Jumlah		65	100

Sumber: Data primer, Tahun 2019

**Tabel 5. Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 5	4	6,15
2	6-15	56	86.15
3	>16	5	7,7
	Total	65	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, tahun 2019

## Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) terhadap kinerja Aparat Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi ( $R^2$ ) = 0,578 atau 57,8%. Artinya kinerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja Pegawai perlu menggunakan ketiga variabel bebas tersebut. Sedangkan adanya sisa menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa tersebut. Oleh karena hasil analisis sesuai Tabel Anova terlampir, nilai probabilitas  $P=0.000$  adalah lebih kecil dari 0.05, maka secara serentak variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh nyata terhadap kinerja aparatur Y). Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya, analisis parsial dengan SPSS 17 memperlihatkan hasil bahwa nilai Standardized beta yang terbesar ialah 0.548, yaitu koefisien dari variabel X1 (gaya kepemimpinan). Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan (X1) yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja aparatur (Y). Sehubungan dengan itu, maka hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Di samping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut, maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan: 1) Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam

sebuah organisasi sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Dalam menjaga kinerja yang tinggi, kepemimpinan tidak dapat diremehkan karena dalam hubungannya harus memiliki kemampuan tertentu dalam mendorong orang lain untuk bekerja keras dan mengarahkan usaha-usaha ke tujuan bersama. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan arahan pada karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini telah membuktikan Gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai melalui penempatan yang secara sistematis selalu disesuaikan kemampuan pendidikan, keterampilan dan bakat dalam berbagai tugas ternyata terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di samping didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan secara inferensial statistik regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan yang relatif tinggi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan sumbangan melalui  $\beta_1 = 0,619$  atau 61,9% dan signifikansinya melalui  $t_{hitung} = 6,208$  dan probabilitasnya  $= 0,000 < 0,05$ . Hal menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan relatif tinggi sehingga banyak membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan memberikan petunjuk bahwa secara linear dengan semakin mampu untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2006:52) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dengan kata lain kecakapan, keterampilan, kemampuan dan sikap adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu serta didukung penelitian Yahya Abdullah (2007) dengan judul Analisis Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat ICU dan CVCU Rumah Sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. 2) Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Aparatur. Motivasi kerja merupakan suatu proses baik secara psikologis maupun fisiologis yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang lebih baik untuk dirinya dan juga bagi organisasi. Untuk mengarahkan perilaku manusia dalam mencapai tujuan individu dan organisasi dibutuhkan alat pemuas kebutuhan yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika daya dorong alat pemuas kebutuhan dan dapat dirasakan oleh setiap orang, maka semangat kerja akan lebih meningkat bahkan jika hal itu selalu diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan menghasilkan perilaku manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasar analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparturnya. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur disebabkan mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan, ingin selalu mendapat penghargaan, suka melaksanakan tugas yang menantang, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan dan kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir dalam pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kelima indikator yang melekat dalam motivasi kerja pegawai mendapat peningkatan perhatian dan dapat diwujudkan dengan baik, maka semangat kerja pegawai akan lebih meningkat. Hal ini perlu menjadi perhatian yang lebih besar oleh pimpinan agar setiap pegawai dapat memiliki integritas yang tinggi dalam menjunjung nama baik organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang lebih profesional terutama dalam menjaga nama baik lembaga. Di samping itu, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai diperlukan ada perlakuan yang adil dalam melakukan suatu pergeseran posisi dan promosi jabatan dalam lingkungan pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Sebenarnya bukan hanya adil dalam melakukan promosi jabatan akan tetapi juga memperlihatkan keadilan dalam menjatuhkan sanksi bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan mempertimbangkan kedua hal tersebut, maka pegawai dapat menerima dengan baik setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi ( $\beta_2$ ) = 0,279 atau 27,9% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni  $t_{hitung} = 3,133$  dengan probabilitas  $= 0,003 < 0,05$ , menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja Aparturnya. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Muhammadong (2006) yang menemukan bahwa



motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai POLDA Sulawesi Selatan. Mendukung hasil penelitian Darwin Azhar (2002) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai., keadaan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linear Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,950 (jurnal manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol 3 No.6 Desember 2005). Mendukung hasil penelitian Suwanto Sunandar (2004) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Latihan dan Keterampilan Kerja (BLKK) Kolaka. Mendukung hasil penelitian Rivai (2005) yang menemukan bahwa motivasi dalam bentuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Mebel di Kota Ternate. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Aparatur berpengaruh kedisiplinan terhadap pegawai berdasarkan hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut. Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan pegawai pada pemerintah kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini dapat dikatakan mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2002), yang mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. .

## V. Simpulan Dan Saran

Secara simultan ketiga variabel bebas, yakni gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja, Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan kedisiplinan sesuai dengan tugas. Hipotesis kedua dari penelitian diterima, karena variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien standardized beta yang terbesar.

## Daftar Pustaka

- Ashoer, M., Hamzah, M. N., & Mustafa, F. (2019). Analisis Faktor yang Mendorong Konsumen Memilih Hotel Melalui Situs Traveloka. com. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 146-157. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2074>
- Ashoer, M., Syahnur, H., & Murdifin, I. (2019). Bagaimana Gaya Hidup mempengaruhi Keputusan Pembelian Tiket Online. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 20(1), 52-65. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2493>
- Ashoer, M. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Satisfaction Pada Pelanggan Situs Toko Online Brodo. JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika), 15(3), 238-251. <http://dx.doi.org/10.26487/jbmi.v15i3.4543>

- Ashoer, M., & Said, S. (2016). The impact of perceived risk on consumer purchase intention in Indonesia; a social commerce study. In *Proceeding of the International Conference on Accounting, Management, Economics and Social Sciences*.
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v3i2.4456>
- Dewi, I., & Manuati, G. A. (2009). *Model Kepemimpinan Efektif*. Denpasar. Piramida, 5(1).
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & James, L. R. (2002). Neutralizing substitutes for leadership theory: Leadership effects and common-source bias. *Journal of applied psychology*, 87(3), 454.
- Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. R. (2001). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sosial (Social Disclosures) Dalam Laporan Tahunan Emitmen Di Bursa Efek Jakarta Dan Bursa Efek Surabaya (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- John Suprihanto, M. I. M. *Kewargaan Organisasional (Studi Pada Karyawan Kosudgama Yogyakarta)*.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mashur, R., Gunawan, B. I., Ashoer, M., Hidayat, M., & Aditya, H. P. K. P. (2019). Moving From Traditional to Society 5.0: Case study by Online Transportation Business. *유통과학연구*, 17(9), 93-102.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Pers.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan Jakarta: Rineka Cipta*..(2007). *Promosi kesehatan teori dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Reza, F. L., & Khatimah, H. (2011). Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah)*, 2(2), 58-70.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, L. (2007). *An essay on the nature and significance of economic science*. Ludwig von Mises Institute.
- Roberts, J. M. (1995). New Keynesian economics and the Phillips curve. *Journal of money, credit and banking*, 27(4), 975-984.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Keuangan*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sopiah, S., & Pd, M. (2008). *Manajemen Bisnis Ritel*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.