

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru)

Anovan Ashari¹, Murdiansyah Herman², Sulastiny³
Magister Administrasi Publik
Universitas Islam Kalimantan MAB

ABSTRAK

Anovan Ashari NPM 17930018. Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.07 Febuari 2020, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru) Pembimbing pertama: Murdiansyah Herman dan Pembimbing kedua: Hj.Sulastini. Penelitian ini bertujuan untuk, Mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.Mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Motivasi terhadap kerja pegawai.Mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai.Mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru.

Metode analisis ini menggunakan persamaan regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru. Sampel penelitian sebanyak 52 orang. Pengujian secara parsial Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, adalah sebesar 5,926 , Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru terbukti diterima Pengujian secara parsial Pengaruh Variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai, adalah sebesar 11.637. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru terbukti diterima Pengujian secara parsial Pengaruh Variabel Disiplin terhadap kinerja pegawai, adalah sebesar 8,713 Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru terbukti diterima Pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,629 (73,63 %),Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru terbukti diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, kinerja.

ABSTRACT

Anovan Ashari NPM 17930018. Postgraduate Masters Program in Public Administration in Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.07 February 2020, Analysis of the Effect of Leadership Motivation and Discipline on Employee Performance (Study at the City Land Office in Banjarbaru) First advisor: Murdiansyah Herman and Second Counselor : Hj.Sulastini. This study aims to, Knowing and analyzing partially significant influence of Leadership on employee performance. Knowing and

analyzing partially significant influence of Motivation on employee work. Knowing and analyzing partially the significant influence of Discipline on employee performance. Knowing and analyzing simultaneously the significant influence of Leadership, Motivation and Discipline on employee performance at the City Land Office in Banjarbaru.

This analysis method uses multiple linear regression equations. The study population was all employees at the City Land Office in Banjarbaru. The research sample of 52 people. Partial Tests of the Effect of Leadership Variables on Employee Performance, amounting to 5,926, Thus, the hypothesis stating that Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the City Land Office in Banjarbaru proved to be accepted. . Thus, the hypothesis stating that motivation has a positive and significant effect on employee performance at the City Land Office in Banjarbaru is proven to be accepted. Partial Testing The Effect of Disciplinary Variables on employee performance is 8.713 Thus, the hypothesis stating that Discipline has a positive and significant effect on performance employees at the City Land Office in Banjarbaru proved to be accepted Simultaneously The influence of the variables of Leadership, Motivation, Discipline on employee performance was 73,629 (73.63%), Thus the hypothesis stating that Leadership, Motivation, Discipline had a positive and significant effect on employee performance at The City Land Office in Banjarbaru proved to be accepted.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, performance.

PENDAHULUAN

Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja organisasi sebagai keseluruhan. Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok.

Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi, seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Jelaslah bahwa pada mulanya motif seseorang memasuki berbagai organisasi adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kepentingan pribadinya. Hal demikian

adalah wajar dan merupakan gejala yang universal. Akan tetapi dalam meniti kariernya, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian yang diperlukan agar seseorang diterima sebagai anggota organisasi yang dihormati.

Dengan demikian yang bersangkutan menjadi anggota organisasi yang kehadirannya diterima dengan ikhlas oleh orang-orang lain dengan siapa dia akan mengadakan interaksi, baik dalam rangka pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya, yang berarti hubungan fungsional yang formal, maupun dalam berbagai hubungan yang tidak berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan, yang berarti hubungan yang sifatnya informal.

Eksistensi suatu kantor pemerintahan pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dalam menjalankan roda organisasinya sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas dalam mengelolanya untuk mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan efisien. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia ini, maka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan diperlukan adanya suatu pembinaan dari

pimpinan yang berkesinambungan. Karena dengan cara pembinaan inilah Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru nantinya bisa diwujudkan sumber daya yang berkualitas dan profesional dengan dibekali ilmu pengetahuan tentang motivasi dan disiplin yang tinggi agar *out put* yang dihasilkan bisa memberikan kepuasan serta tidak mengecewakan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan sehingga dapat melengkapi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan sebagai salah satu indikator keberhasilan proses manajemen dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. keberhasilan, Selain itu disebabkan faktor motivasi dalam menunjang pelaksanaan Otonomi Daerah pemerintah telah menyerahkan penyelenggaraan pelayanan kepada pemerintah Daerah. Sejak diberlakukannya kebijakan yang bernuansa lebih desentralistik dalam pemerintahan, kinerja pelayanan publik semakin menjadi sorotan, dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai-nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan pegawai,

Tuntutan tersebut diutarakan karena masyarakat masih merasa belum puas atas kualitas pelayanan yang diberikan, sehubungan dengan munculnya *issu actual* bahwa pelaksanaan terkesan seakan-akan bersifat formalitas saja, hal ini dikarenakan lemahnya motivasi dalam pelaksanaan pemeriksaan teknis dilapangan, sehingga masih ada temuan yang belum memenuhi persyaratan teknis.

Banyak kajian empirik yang membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, Diana Hayati & Siti Rahayu (2018), Roy Irawan & Handayani (2018), Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016), Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019), yang menyimpulkan bahwa disiplin

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai mempunyai peran yang cukup penting di dalam mencapai tujuan organisasi dan pencapaian tujuan individu para pegawainya. Manfaat utama yang akan diperoleh dari peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru adalah mendapatkan hasil yang lebih besar di masa yang akan datang dengan jumlah pegawai yang tetap. Adapun tingkat kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sumber daya manusia itu sendiri, juga kebijakan-kebijakan dari pemerintah.

Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan Instansi.

Menurut (Mangkunegara, 2009) dalam Rozi (2016) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja Pegawai adalah adanya potensi dari dalam Pegawai berupa Motivasi dan Disiplin yang dimiliki oleh masing-masing.

Pegawai. saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenaga kerjaan terutama kinerja Pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja.

Berdasarkan uraian di atas bahwa perhatian terhadap sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor untuk pencapaian tujuan organisasi sudah selayaknya Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru, mendapatkan penanganan terutama memberikan bekal pengetahuan,

berangkat dari latar belakang pemikiran-pemikiran tersebut penulis memilih judul dalam Penelitian ini adalah “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Banjarbaru).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama adanya hipotesis yang akan di uji kebenarannya dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru dengan Alamat Jln. Panglima Batur Timur Nomor 01 Banjarbaru.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kota Banjarbaru yang masih aktif bekerja pada Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru, sehingga populasi penelitian ini diambil berdasarkan jumlah pegawai akhir 52 Orang. untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini :

2. Sampel

Karena populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, faktor waktu, biaya dan dianggap bisa mewakili

populasi perlu menetapkan sampel. Menurut Arikunto (2005: 120) sampel dapat diambil sebanyak 52 dari jumlah populasi atau sampel jenuh. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 52 orang pegawai tidak termasuk pimpinan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa sedang didefinisikan atau “mengubah konsep – konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain” (Young, dikutip oleh Koetjaraningrat, 1991;23).

Variabel yang diteliti adalah variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Ketiga variabel ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan (X_1)

Adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan Stephen P.Robbins (2013) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran dengan Indikator :

1. Memahami keadaan bawahan
2. Informasi yang jelas
3. Dukungan
4. Konflik yang terjadi dan menyamakan persepsi
5. Kepentingan umum daripada kepentingan pribadi
6. Teladan
7. Berwibawa
8. Melanggar hukum
9. Terbuka
10. Mengadakan pertemuan rapat

Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja, agar

mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Maslow dalam Sofyandi dan Garwiwa, (2007 :102). Adapun indikator motivasi (X_1) dalam penelitian ini antara lain:

1. Kebutuhan tempat tinggal, makan dan minum
2. Mendapatkan keselamatan jaminan asuransi
3. Mendapatkan perlindungan terhadap kerugian fisik
4. Jaminan hari tua dari pemerintah
5. Tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja
6. Persahabatan yang kompak
7. Rasa memiliki
8. Menyenangkan dan menantang
9. Status pengakuan dan promosi jabatan
10. Kesempatan pemenuhan diri dalam bekerja

Variabel Disiplin (X_3),

Adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dengan indikator adalah

1. Tata tertib
2. Penerapan tata tertib
3. Diskriminasi
4. Memperhatikan
5. Sanksi hukuman
6. Indisipliner
7. Pemberian sanksi
8. Disiplin kerja pegawai
9. Mensosialisasikan
10. Peraturan Tata tertib

Kinerja (Y)

Adalah Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378), menyatakan Indikator kinerja (Y) meliputi

1. Memenuhi

2. Melebihi Target
3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sesuai prosedur yang telah ditentukan
5. Tugas secara efisien serta berguna
6. Hasil pekerjaan melebihi rata-rata
7. Sesuai dengan waktu yang ditetapkan
8. Tugas Tambahan
9. Mengambil keputusan
10. Mengemukakan ide-ide

4.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data primer maupun data sekunder yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.

2. Kuesioner,

yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan alternatif pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada pegawai Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.

3. Dokumentasi,

yaitu data yang diperoleh dari Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas seperti gambaran umum Kantor Pertanahan Kota di Banjarbaru Sekretariat organisasi, tingkat pendidikan pegawai, status pegawai, pangkat pegawai dan golongan pegawai.

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji coba instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai

dengan ketentuan. Instrument dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas dan uji validitas.

Uji Asumsi Klasik

Setelah data diuji dengan uji kualitas data, selanjutnya adalah pengujian atau evaluasi terhadap model analisis regresi linear berganda agar menghasilkan *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan regresi linear berganda sebagai alat analisis telah memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari: Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas
Pengujian Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.versi 22. Persamaan regresi berganda Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu Uji t statistik (Parsial) dan Uji F statistik (Simultan) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian reliabilitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah instrumen pengukuran dinyatakan sah dan handal maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam suatu model regresi berganda. Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi berganda bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi (*misspecification*) model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi berganda atau disebut pengujian asumsi klasik dalam penelitian

ini meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas dan uji autokorelasi digunakan jika dalam penelitian ini, bila jenis data penelitian adalah *timeseries*, sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah *cross-section*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2002). Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 2 maka didapat nilai *tolerance* dan VIF. Berdasarkan data di atas, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian terbebas dari multikolinieritas, karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

2. Uji Autokorelasi

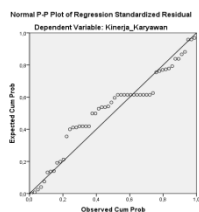
Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan *Durbin Watson Test*. Apabila nilai DW terletak di atas batas atas maka tidak ada autokorelasi. Dari hasil uji DW, diperoleh nilai DW Test sebesar 2,018. Bila nilai DW terletak antara batas atas *upper bound* (du) dan (4-du) maka koefisien autokorelasi sama dengan 0, berarti tidak terdapat autokorelasi. (Ghozali, 2005: 61)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Refleksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID (Singgih Santoso, 2012).

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Sedangkan Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.



Gambar 5.1

Grafik Normal Probabilitas Plot

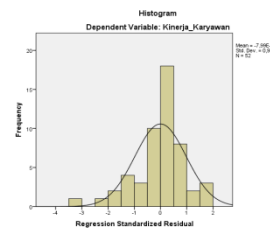
Sumber : data primer diolah.2019

Berdasarkan data di atas, *grafik scatterplot* nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2006). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik.

Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot* dan histogram. selain berdasarkan grafik *normal probability plot*, Singgih Santosa (2001) mengemukakan bahwa pendeteksian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dari penyebaran data. Bentuk histogram seperti bentuk lonceng (*bell shaped curve*) mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.



Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh dari 52 orang responden, dapat dianalisis pengujian hipotesis dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier berganda. Untuk menentukan pengaruh dari tiap variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor pertanahan Kota Banjarbaru. Pengujian pengaruh tersebut perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22. untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini :

Berdasarkan hasil regresi berganda di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,691 + 0,011 X_1 + 0,414 X_2 + 0,198 X_3$$

(0,112) (5,124) (1,824)

Persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai *unstandardized coefficient* B. Di mana dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) bertanda positif, menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Terlihat pada kolom *sig/significance* bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu ketiga variabel independen tersebut mampu memprediksi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru.

1. Uji Hipotesis pertama/Uji Parsial (Uji t)
Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 5,926, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,670. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru terbukti diterima.

2. Uji Hipotesis kedua/Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel motivasi adalah sebesar 11,637, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,670. Dengan demikian secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru terbukti diterima.

3. Uji Hipotesis ketiga/Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Variabel disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel

disiplin adalah sebesar 8,713, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,670. Dengan demikian secara parsial disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru terbukti diterima.

4. Uji Hipotesis keempat /Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan hipotesis keempat. Variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini terbukti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 73,629 > F_{tabel} 0,349$) atau nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05, sehingga H_1 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Penjelasan tersebut sesuai dengan ketentuan, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau faktor variabel kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru terbukti diterima.

Koefisien Determinasi Total

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif 0,211 (lihat Tabel 5.19) yang dapat

diartikan adanya pengaruh positif atau searah antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru artinya apabila ada perbaikan kepemimpinan sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan meningkat sebesar 0,211 persen, dan sebaliknya jika tidak ada perbaikan kepemimpinan sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan turun sebesar 0,211 persen. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru sebesar korelasi parsial (r^2) Sebesar 21,11% (lihat lampiran 4).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan pada masing-masing kantor sudah dilakukan dengan baik, hal ini terbukti bahwa pimpinan memberikan informasi yang jelas, pimpinan selalu memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan instansi, pimpinan memahami konflik yang terjadi dan menyamakan persepsi untuk menjalankan visi dan misi instansi, pimpinan selalu memperhatikan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi, pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan, pimpinan sangat berwibawa sehingga memberikan pengaruh bawahan, dan pimpinan memahami keadaan bawahan dan mendalami kebutuhan yang akan dilakukannya.

Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru . Koefisien regresi variabel disiplin menunjukkan nilai positif 0 (lihat Tabel 5.21) yang dapat diartikan adanya pengaruh positif variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru, artinya apabila disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan persen, maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan naik sebesar 0,359 persen, dan sebaliknya jika disiplin menurun sebesar satu satuan

persen, maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan turun sebesar 0,359 persen. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru sebesar korelasi parsial (r^2) =35,90%

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang ada sekarang ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Hal ini terjadi karena tata tertib yang ada sekarang ini sudah menciptakan disiplin kerja yang baik, penerapan tata tertib sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pimpinan sangat memperhatikan terhadap pelaksanaan tata tertib di kantor, pegawai menanggapi setiap peraturan yang dibuat pihak instansi dengan senang hati dan selalu mentaatinya, pemberian sanksi sudah berjalan dengan baik, pihak instansi sudah memberlakukan peraturan-peraturan secara tegas, dan setiap pegawai mendapatkan sanksi hukuman jika melakukan indisipliner.

Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif 0,224 (lihat Tabel 5.20) yang dapat diartikan adanya pengaruh positif atau searah antara disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru artinya apabila disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan persen, maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan meningkat sebesar 0,224 persen, dan sebaliknya jika disiplin menurun sebesar satu satuan persen, maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru akan turun sebesar 0,224 persen. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru sebesar korelasi parsial (r^2) 22,40% (lihat lampiran 4).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin yang ada sekarang ini sudah baik sehingga mampu mendukung

meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Hal ini dikarenakan bahwa setiap pegawai sudah memperoleh kemudahan untuk mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan untuk bekerja, rekan-rekan pegawai memberikan inspirasi dalam bekerja, pimpinan mendukung dan memotivasi pegawai dalam bekerja, lingkungan kantor Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru selalu kondusif dan mampu memperlancar aktivitas pekerjaan, setiap pegawai selalu antusias dalam melakukan aktivitas pekerjaan, peralatan kerja pegawai sudah memadai untuk bekerja, pegawai mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan, dan bekerja sebagai PNS adalah panggilan jiwa setiap pegawai.

Implikasi Penelitian

Hasil analisis data secara deskriptif, mengindikasikan bahwa pegawai menanggapi kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru sudah baik. Pegawai juga menanggapi baik terhadap disiplin pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dan menanggapi baik terhadap motivasi pada Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara positif variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru. Pengujian hipotesis ini diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan, penegakan disiplin, dan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya.

Berarti semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan maka semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya. Martoyo (2000: 175) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk

alasannya. Jika pemimpin menginginkan agar kinerja bawahannya perlu ditingkatkan, maka kepemimpinan harus mampu memberikan dorongan agar bawahannya lebih bergairah dalam bekerja.

Kepemimpinan disini tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi bagaimana dapat digunakan untuk memotivasi pegawai agar bergairah dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Jika kepemimpinan itu dibangun dengan baik, implikasinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Sedarmayanti (2008: 234) mengemukakan bahwa pendekatan kepemimpinan adalah: bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat pegawai lebih disiplin dan termotivasi.

Pegawai hendaknya inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Kepemimpinan, disiplin dan motivasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, disiplin dan motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja. Motivasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi sangat penting dalam semua jenjang dan jenis pendidikan agar mereka mampu dan dapat melaksanakan fungsinya, dan kemampuan yang mereka miliki diharapkan menguatkan atau melandasi peranan dan tanggungjawabnya sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Peranan disiplin kerja bagi pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi berbagai hal dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu keberhasilan pegawai dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari

kepentingan pribadi atau golongan. Dengan demikian untuk mengarahkan pegawai ke arah itu perlu adanya disiplin. Karena disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2001 : 208).

Berdasarkan uraian di atas bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi dapat menimbulkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya suatu disiplin, di mana atasan sebagai pimpinan organisasi yang berhasil mendorong meningkatkan disiplin dan motivasi bawahannya sehingga mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menjamin pemenuhan kebutuhan yang tepat bagi bawahan. Tidak kalah pentingnya upaya menciptakan pola kepemimpinan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti atasan harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi, berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat adanya keterbatasan, seperti penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas, yaitu pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru Selain itu, sampel yang diambil adalah pegawai yang ada sebanyak 52 orang. Keterbatasan lainnya adalah variabel yang diambil hanya tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil penelitian dalam kondisi dan subjek yang berbeda. Tetapi hasil penelitian ini paling tidak dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru dalam

meningkatkan kinerja pegawainya, namun perlu dikaji pula faktor-faktor lain yang kemungkinan mampu meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang seperti lingkungan kerja, kemampuan serta kompetensi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Temuan ini membuktikan bahwa Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas bawahan, memahami keadaan bawahan dan mendalami kebutuhan yang akan dilakukannya serta melarang setiap perbuatan bawahan yang melanggar hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menemukan bahwa Motivasi yang dibangun yaitu untuk gaji sudah cukup memenuhi kebutuhan tempat tinggal dan makan, minum saya. mendapatkan perlindungan terhadap kerugian fisik dari pemerintah serta mempunyai persahabatan kerja yang kompak dalam bekerja.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Tata tertib yang ada sekarang ini bertujuan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik dan Pemberian sanksi yang diberikan kepada setiap pegawai yang melanggar tata tertib sebanding dengan perbuatan yang dilakukan. serta Pegawai menanggapi setiap peraturan tata tertib yang dibuat pihak instansi dengan senang hati dan selalu mentaatinya.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa upaya menciptakan pola kepemimpinan yang

baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti atasan harus lebih mampu lagi untuk mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan, disiplin dan motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini, maka ada beberapa temuan yang didapat dan akan dituangkan dalam saran-saran pada bab terakhir ini, diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi semua pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, khususnya bermanfaat bagi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru.

1. Temuan dari penelitian ini nampaknya dapat memperkaya pemahaman bagaimana meningkatkan kinerja Pegawai melalui pemahaman diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan, penegakan disiplin, dan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya.
2. Upaya meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya pimpinan selaku atasan di pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarbaru harus mampu lagi menegakkan tata tertib yang ada sekarang ini untuk menciptakan disiplin kerja yang lebih baik, menerapkan tata tertib untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menerapkan tata tertib pegawai secara adil bagi semua pegawai tanpa diskriminasi, dan memberikan sanksi hukuman untuk setiap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi.2005. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta

Budi Wibowo (2000) *Analisa Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pura Barutama Kudus*.Tesis Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Brahmasari, Ida Ayu dan Siregar, Peniel. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7, No.1. Surabaya.

Cara pandangku, 2011, *Pengujian Hipotesis: Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji R Square*, Blogspot.com.

Ermaya Suradinata,2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Jakarta, PT.Gramedia Pustaka.

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irawan, Prasetya, 1999, *Logika dan Prosedur Penelitian*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi-Lembaga Administrasi Negara, Jakarta

Eka Idham Lip K Lewa, (2005) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*”. Tesis Program Magister Manajemen Malang.

Kotter, John P and Heskett, James L,1992, *Corporate and Performance*, The Free Press, New York

Meirudi (2011) *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Polres Pulang Pisau*. Tesis Tesis Program Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin.

- Christilia O.Posuma 2013 Universitas Sam Ratu Langi, “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”
- Gibson, James L, John M.I, James H.Donnely, 2008, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jakarta, Bina Aksara
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasiban, Muhammad, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Lane, Jan Erik,2008, *The Public Sectors, Concept, Model And Approaches*, London, Sage Publications.
- Luthans, Fred, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*.PT Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, Stephen. P, 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P dan Timothy A. Judge, 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta..
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sari Ika Rinawati Kusni Ingsih 2014 Universitas Dian Nuswanto, ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non vertical tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang” *Usahawan No. 05 TH XXXIII*, Mei, 2004.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yulk, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima*, Alih bahasa Budi Supriyanto, Jakarta.