



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN BARRU

M. Natsir Mallawi

Ilmu administrasi publik. natsirmallawi01@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Yappi Makassar

ABSTRACT

This study aims to examine and partially analyze the effect of leadership, motivation and work discipline on the performance of the Barru District Fisheries Service Employees. To test and analyze the joint influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of the Fisheries Service Office of Barru Regency. This study used two approaches, namely descriptive and explanatory approaches. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study show that: 1) Partially indicate that the leadership variable has a dominant effect on employee performance, this indicates that the higher the leadership, the higher the employee performance at the Fisheries Service Office of Barru Regency. 2) Partially shows that the motivation variable has an effect on employee performance, this shows that the better the motivation that is followed will further improve the performance of the employees at the Fisheries Service of Barru Regency. 3) Partially shows that the work discipline variable has an effect on employee performance, this shows that the better work discipline, the better the performance of employees at the Fisheries Service of Barru Regency. And 4) Simultaneously shows that the variables of Leadership, Motivation and Work Discipline have an effect on employee performance, which means that an increase in Leadership, Motivation and Work Discipline will affect the increase in employee performance at the Fisheries Service Office of Barru Regency by 84.4%

Keywords: Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Dan 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru sebesar 84,4%

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan semangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai Disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2013), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan Motivasi, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN dalam suatu instansi. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya Disiplin Kerja dan motivasi, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai Disiplin Kerjadan Motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Karunia, 2017).

Tingkat kehadiran pegawai dalam kurun waktu tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan, total pegawai yang tidak hadir setiap tahunnya terus mengalami peningkatan, pada tahun 2018 jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 19 orang, tahun 2019 sebanyak 22 orang dan tahun 2020 mengalami peningkatan yang cukup besar yakni sebanyak 27 orang. Kondisi ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dan mencari solusi agar tingkat kehadiran pegawai lebih tinggi di tahun yang akan datang.

Kondisi yang terjadi di Dinas Perikanan Kabupaten Barru terkait kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja masih kurang maksimal. Terkait kepemimpinan, nampak bahwa pimpinan kurang mampu mendorong bawahannya untuk bekerja lebih giat hal ini terlihat dari masih ada item pekerjaan yang terbengkalai akibat kurang koordinasi pimpinan dan bawahan. Begitu juga motivasi pegawai kurang maksimal akibat tidak adanya tekanan dari pimpinan untuk berbuat lebih maksimal, serta tidak adanya faktor pendorong seperti peningkatan insentif tambahan ataupun promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya dan pengaruh faktor kepemimpinan dalam mendorong, merangsang dan mendukung

pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Penelitian ini terinspirasi dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), Yekti (2012) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan November sampai dengan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru sebanyak 51 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 51 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

Metode Analisis Data

Analisa data adalah suatu metode dengan cara menganalisa data yang diperoleh untuk mencari ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Data yang telah terkumpul akan di analisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Statistik inferensial dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian yang belum terjawab melalui statistik deskriptif. Untuk keperluan tersebut dipergunakan analisis regresi linier ganda. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Korelasi Tunggal

III. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil Penelitian

1. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi

secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 1
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	T tabel	P (sig)
Constant	0.097	0,046		0.963
Kepemimpinan (X ₁),	0,296	4,935	1,677	0.000
Motivasi (X ₂)	0,292	3,640	1,677	0.001
Disiplin Kerja (X ₃)	0,276	3,329	1,677	0.002

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung (4,935) > t table (1,677) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung (3,640) > t table (1,677) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan

H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru

- 3) Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung (3,329) > t table (1,677) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru.

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.963
X ₁	0,427	0.000
X ₂	0,324	0.001
X ₃	0,280	0.002

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X₁).

b. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.18 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai

Tabel 3
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	F tabel	P
Regression	1824.810	3	608.270	85.082	2,80	0,000
Residual	336.014	47	7.149			
Total	2160.824	50				

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 85,082 lebih besar dari F table 2,80 serta nilai F signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjakerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X_1).

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919	.844	.835	2.67380

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,844, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi(X_2) dan Disiplin Kerja(X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,844 atau 84,4% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi(X_2) dan Disiplin Kerja(X_3). Sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin Guntur (2020), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), dan Yekti (2012) yang menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan semangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Variabel kepemimpinan diukur dengan lima indikator yaitu Inteligensi (kecerdasan), Kewibawaan pemimpin, Keteladanan yang baik, Kejelasan pengarahan terhadap bawahan dan Kelancaran hubungan komunikasi.

Hasil pengamatan di lapangan menggambarkan bahwa kepemimpinan di pemerintahan Kabupaten Barru khususnya pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru sudah berjalan cukup baik, dimana pemimpin lebih banyak melimpahkan pelaksanaan tugasnya

kepada staf. Dalam pengambilan keputusan/pemecahan masalah berkaitan pendelegasian tugas kepada pegawai, pimpinan selalu mendiskusikan tugas yang akan diberikan kepada pegawai dan selalu memberikan arahan dan petunjuk terhadap pekerjaan tersebut. Jika di dalam pelaksanaannya terdapat masalah yang harus diputuskan, maka pegawai diajak berdiskusi tentang pekerjaan tersebut, setelah itu baru diambil keputusan terbaik oleh pimpinan dengan mempertimbangkan saran/masukan dari pegawai.” Dari hal tersebut dapat diidentifikasi, proses pengambilan keputusan/pemecahan masalah, pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif. Hal ini dicirikan dari pengambilan keputusan/pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin dengan terlebih dahulu mendengarkan berbagai masukan/saran dari para pegawainya dan pemimpin memberikan keleluasaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Pendelegasian tugas dari pimpinan kepada pegawai, di dalamnya terdapat dua garis yang membedakannya, yaitu garis komando dan garis koordinasi. Garis komando merupakan garis perintah pendelegasian tugas dari pimpinan sebagai pemimpin terhadap pegawainya secara langsung. Sedangkan garis koordinasi adalah garis pendelegasian tugas yang mengharuskan para staf dan Kasie untuk mengkoordinasikan terlebih dahulu dalam menjalankan tugas. Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Dari kedua garis tersebut, pada intinya seluruh kegiatan Dinas Perikanan Kabupaten Barru dalam pendelegasian tugas dari pimpinan terhadap pegawainya, Pimpinan bertanggung jawab penuh atas kegiatan di Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Hal ini diperkuat dengan struktur tugas yang jelas, yaitu adanya hierarki tugas dan tanggung jawab.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kevin Guntur (2020), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), dan Yekti (2012) menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadaptasi dari Septiyadi (2018) yaitu :kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Semangat kerja pegawai akan meningkat apabila adanya motivasi, motivasi ini berasal dari luar diri pegawai maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Pemberian penghargaan pada pegawai adalah merupakan suatu hal yang penting, sebab dengan adanya pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan serta dapat mendorong para pegawai mendapat atau mencapai sesuatu yang terbaik.

Dengan demikian usaha-usaha yang menyangkut pemberian motivasi kepada pegawai seharusnya dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara pegawai. Hubungan antara pimpinan terjalin dengan baik apabila masing-masing menyadari apa yang telah terjadi menjadi tanggung jawab masing-masing dan menjadi pincang apabila salah satu pihak merasa tidak mendapat apa yang diharapkan, hubungan menjadi baik apabila terjadi kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Keterbatasan pegawai membuat para pegawai menyadari bahwa pegawai harus bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai juga sering lembur tanpa ada arahan dari atasan agar dapat menyelesaikan tugasnya hari

itu juga supaya tidak ada pekerjaan yang tertunda, hal ini terjadi karena motivasi kerja yang cukup tinggi para pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Barru.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Guntur (2020), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), dan Yekti (2012) menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa disiplin pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru sudah baik, rata-rata pegawai datang tepat waktu yaitu datang sebelum jam 8 pagi dan pulang pada jam 16.00, hal ini sebagai upaya dari Pemkab Barru dalam mendisiplinkan pegawainya dimana absensi pegawai dengan menggunakan Finger Print sehingga pegawai yang tidak melakukan absensi akan terhitung alfa dan akan berpengaruh pada pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak lepas dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, seperti diuraikan di atas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja pegawai yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru. Hasil penelitian relevan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Guntur (2020), Putri (2018), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), dan Yekti (2012).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,844, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,844 atau 84,4% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pencapaian kinerja pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, maka peningkatan ketiga variabel tersebut harus dilakukan secara bersama-sama agar pencapaian kinerja yang diharapkan lebih optimal di masa yang akan datang.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Barru.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru.

4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Barru sebesar 84,4%

Saran

1. Sebaiknya pimpinan melakukan upaya peningkatan kepemimpinan yang lebih optimal melalui pembenahan kepemimpinan dimana adanya pengembangan penerapan peran pemimpin dalam penampilan, perilaku, sikap, cara berkomunikasi dengan memberikan pelatihan kepada pimpinan..
2. Sebaiknya pimpinan harus dapat mengarahkan tingkah laku bawahannya didalam mengerjakan tugas, pemimpin mampu memberikan insentif kepada pegawai untuk membangkitkan, memelihara, dan memperkuat harapan pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.
3. Perlu peningkatan Motivasi dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif berdasarkan beban kerja serta promosi jabatan atas prestasi dan kompetensi yang dimiliki pegawai.
4. Perlu penerapan Disiplin Kerja dengan memberikan sanksi yang tegas kepada semua pegawai yang melakukan pelanggaran berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Sanksi Menurut PP No. 53 Tahun 2010.

DAFTAR PUSTAKA

- Karunia, Nina. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Putri, Winda Adinda. 2018. Determinasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Septiady Adrian, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Psimakom Vol.12 No.1 Januari 2018*. (<http://jurnal.stieyassananggana.ac.id>, Diakses 19 Maret 2020).
- Suci, Masasti & Ismiyati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Tata Ruang, Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal. (Online)*. (<http://journal.unnes.ac.id>, Diakses 07 Mei 2020)
- Utari, Khiki. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif, Vol3. No.1* (<http://www.ejournal.pin.or.id>, Diakses 01 Mei 2020)
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yekti, Sundoro. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, (Online) Vol.1 No.2 Desember 2012*. (<http://e-journals.unmul.ac.id/>, Diakses 13 Maret 2020).
- Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio (Online) Vol. 5, No. 2, Juni 2017*.