

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA  
SULUTTENGGOMALUT**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES WORKING ON REGIONAL OFFICE OF THE DIRECTORAT GENERAL PROPERTY  
AT SULUTTENGGOMALUT*

Oleh:

**Rommy Beno Rumondor<sup>1</sup>  
Altje Tumbel<sup>2</sup>  
Jantje L. Sepang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: <sup>1</sup>[rommy.rumondor@gmail.com](mailto:rommy.rumondor@gmail.com)  
<sup>2</sup>[altjetumbel@yahoo.com](mailto:altjetumbel@yahoo.com)  
<sup>3</sup>[jantjesepang@yahoo.com](mailto:jantjesepang@yahoo.com)

**Abstrak :** Kinerja merupakan hasil akhir yang menjadi tujuan disetiap organisasi untuk capai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Populasi penelitian sebanyak 39 karyawan yang menjadi sampel dari populasi penelitian. Teknik analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Performance is the end result that the expectations in any organization to achieve its objectives. The purpose of this researches to determine the effect of leadership, motivation, and discipline of work to employees performance at the Regional Office of Directorate General of State Assets North Sulawesi, Central, Gorontalo, and North Maluku. The population in this study a total of 39 employees that is also a sample of all the population in that office. Research using multiple regression analysis. The results showed leadership, motivation and discipline of work and significant positive effect on employee performance. Increased leadership can be done by always giving guidance, inputs to subordinates, able to overcome any problems on the job, and also have to have the attitude and responsibility within the company.*

**Keywords:** *leadership, motivation, work discipline, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan informasi dalam era global saat ini memacu terjadinya perubahan yang sangat cepat bagi semua aspek, tidak terkecuali dalam sebuah organisasi. Perubahan dan perkembangan masyarakat sebagai akibat adanya globalisasi merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari. Perubahan dimaksud memberikan pengertian dilakukannya proses reformasi administrasi artinya melakukan serangkaian usaha yang menghasilkan perubahan-perubahan besar dalam sistem manajemen dan organisasi, personal, prosedur administrasi dan pemerintahan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi dirinya dapat mengerjakan pekerjaannya saat bekerja. Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu adalah salah satu instansi pemerintah vertikal yang mempunyai tugas dalam bidang pengelolaan kekayaan negara, piutang negara, dan lelang sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang ditetapkan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat beberapa kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dimana masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan bahkan waktu jam kerja sering tidak kelihatan ditempat kerja.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.
2. Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.
3. Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

### Motivasi

Nawawi (2006:327) Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu”. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Thoah (2012:253) motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

## Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Siagian, (2001:305) "Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya". Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya.

## Kinerja

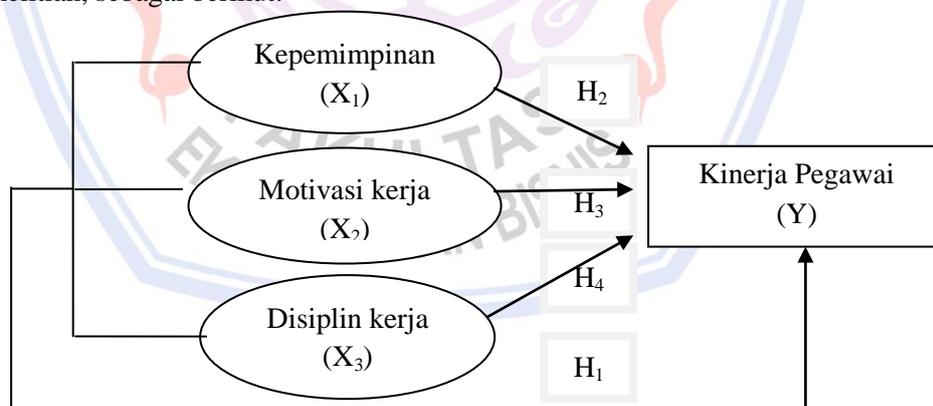
Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian Sari (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Tujuan Penelitian mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pramono (2011) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Tujuan Penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2016

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.
- H<sub>3</sub> : Motivasi diduga berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.

H<sub>4</sub> : Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut yang berjumlah 39 karyawan. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut.

### Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu.  
Indikator Variabel Kepemimpinan ini menurut Robbins (2006:39) adalah:
  1. *Telling*
  2. *Selling*
  3. *Participating*
  4. *Delegating*
2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah dorongan yang meandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan.  
Indikator Variabel Motivasi dalam penelitian ini menurut Daft (2010:373) adalah:
  1. Fisiologis
  2. Keamanan
  3. Sosial
  4. Penghargaan
  5. Aktualisasi Diri
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah Hasibuan (2006:190) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.  
Indikator Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menurutmenurut Hasibuan (2006:194) diukur dari :
  1. Tentang tujuan dan kemampuan
  2. Tentang teladan pimpinan
  3. tentang sanksi hukuman
  4. Balas Jasa
  5. Keadilan
  6. Hubungan kemanusiaan
4. Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan pegawai yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.  
Indikator variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menurut sukawati (2010:132) adalah:
  1. Kualitas Kerja karyawan
  2. Kuantitas kerja karyawan

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini

berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

## 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

## 4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.



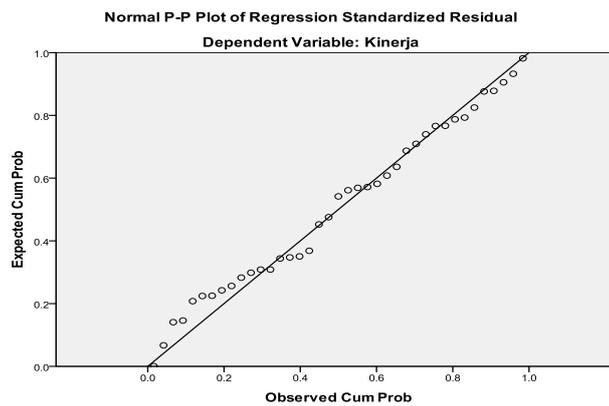
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Pengujian Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas					
		Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Status	Alpha Cornbach	Status			
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	618		Valid					
	X <sub>1.2</sub>	505		Valid					
	X <sub>1.3</sub>	580	0,185	Valid	0,831	Reliabel			
	X <sub>1.4</sub>	549		Valid					
	X <sub>1.5</sub>	528		Valid					
	X <sub>1.6</sub>	588		Valid					
	X <sub>1.7</sub>	688		Valid					
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	229					Valid		
	X <sub>2.2</sub>	418					Valid		
	X <sub>2.3</sub>	510	0,185	Valid	0,653	Reliabel			
	X <sub>2.4</sub>	757		Valid					
	X <sub>2.5</sub>	312		Valid					
	X <sub>2.6</sub>	297		Valid					
	X <sub>2.7</sub>	259		Valid					
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	-219					Valid		
	X <sub>3.2</sub>	-038					Valid		
	X <sub>3.3</sub>	-217	0,185	Valid	0,-260	Reliabel			
	X <sub>3.4</sub>	-434		Valid					
	X <sub>3.5</sub>	-277		Valid					
	X <sub>3.6</sub>	-017		Valid					
	X <sub>3.7</sub>	-444		Valid					
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>.1</sub>	886					Valid		
	Y <sub>.2</sub>	868					Valid		
	Y <sub>.3</sub>	875	0,185	Valid	0,894	Reliabel			
	Y <sub>.4</sub>	891		Valid					
	Y <sub>.5</sub>	872		Valid					
	Y <sub>.6</sub>	886		Valid					
	Y <sub>.7</sub>	874		Valid					

Sumber: Olah Data 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

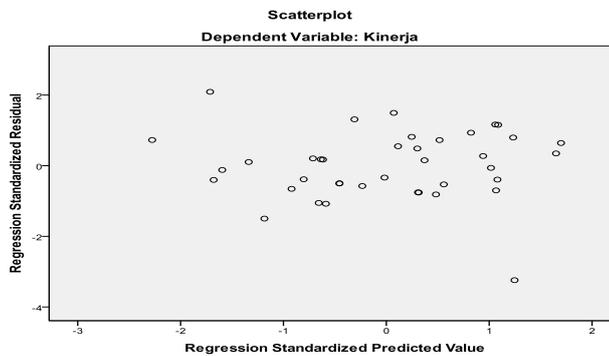
**Uji Asumsi Klasik Normalitas**



**Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Gambar 2 menunjukkan grafik normal *p-p of regression standardised residual* menggambarkan penyebaran data desekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis dagonal grafik tersebut

**Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Uji asumsi Klasik Heterokedastisitas**

Gambar 3. Menunjukkan grafik scatterplot untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak berpola yang jelas terbentuk serta dalam mengidetifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.935	1.069
Motivasi	.742	1.347
Disiplin Kerja	.715	1.399

*Sumber: Olah Data 2016*

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

### Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji chi square terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Bila probabilitas hasil uji chi square lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.**

PARSIAL				
Variabel	B	t Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	19,097			
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,120	1,063	0,150	Tidak Signifikan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,202	2,046	0,007	Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,411	2,037	0,003	Signifikan
Koefisien	Hasil	Uji F	Hasil	
R	0,329	F Hitung	1,414	
R Square (R <sup>2</sup> )	0,108			
Adj RSquare (Adj R <sup>2</sup> )	0,032	Sig. F	005	

**Regresi :**

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

Kinerja Karyawan :  $Y = 19,097 + 0,120X_1 + 0,202X_2 + 0,411X_3.$

Tabel 4 menerangkan bahwa:

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,120 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Kepemimpinan naik maka Kinerja Pegawai akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Kepemimpinan turun maka Kinerja Pegawai akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. Motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,202 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Motivasi naik maka Kinerja Pegawai akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Motivasi turun maka Kinerja Pegawai akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,411 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja naik maka Kinerja Pegawai akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Disiplin Kerja turun maka Kinerja Pegawai akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.58	3	14.86	2.414	0,15
Residual	363.532	35	10.87		
Total	407.590	38			

Sumber: Olah data 2016

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2.414 sementara untuk  $F_{tabel}$  dicari sebagai berikut: Pembilang= K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1)= 39 - 3 - 1 = 35. Nilai  $F_{hitung}$  24.14  $F_{tabel}$  1.19 maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,015 (0%) yaitu dibawah 5 %.

#### **b. Uji t**

Pada Tabel 5, ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan sebesar 1,063 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,150 dengan tingkat signifikan 0,150 berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.  $T_{hitung}$  untuk variabel Motivasi sebesar 2.046 sedangkan  $t_{tabel}$  0.185 itu berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y dengan tingkat signifikan 0,007. Data ini juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,037 Disiplin Kerja  $t_{tabel}$  0,185 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 itu berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai**

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi, dan juga bersikap adil terhadap pegawai dengan begitu kinerja di dalam organisasi akan meningkat. Penelitian ini di dukung oleh Sari, dkk (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar yang diperoleh hasil kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurunnya motivasi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu organisasi harus membuat sebuah sistem "reward" yang baik untuk pegawai sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. pegawai akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari organisasi. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Octaviana dan Ariefiantoro (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang) yang diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Hasil ini didukung oleh teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dan juga didukung oleh penelitian Aditya (2010) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.

### Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat disampaikan pada pimpinan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut adalah untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinan, mengingat pengaruhnya masih lemah. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap institusi.
2. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara antara lain memberikan bonus dan tunjangan pada karyawan, dan adanya perhatian dari pimpinan. Disiplin kerja juga dapat ditingkatkan dengan berpedoman pada aturan dasar perilaku kepegawaian agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan dan mematuhi segala aturan yang dibuat sehingga hubungan kerja antara sesama dapat terjalin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson: 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur-proses*. Edisi Ke Delapan Jakarta. Penerbit PT. Binarupa Ahksara (buku Jilid II). Jakarta.
- Gibson 2003. *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal. 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal. 165-180.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchlas, Makmuri. 2004. *Perilaku Organisasi*. PT Aditya Media. Yogyakarta. Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung.
- Mangkunegara 2001; *Evaluasi Kinerja Manajemen*. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Badan penerbit. PT. Rosdakarya, 2005. Bandung.
- Mulyadi dan Rivai Veithzal 2009 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal. 197-209.

- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press. Jogjakarta.
- Octaviana. Ariefiantoro 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang ). *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*. Tanggal akses 10 Juli 2016. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/236/detail/>
- Pramono, 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*. Tanggal akses 14 Juli 2016. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>
- Prasetyo. Lis. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.*, Jurnal Neo-Bisnis, Vol 2, No.2, Desember 2008.
- Ratna Kusumawati. 2008 *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Html [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot](http://Jurnal-Sdm.Blogspot)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Ke Delapan. Penerbit PT Prenhalindo Jakarta.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2001.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2004.
- Sari, Muis, dan Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. *Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*. Tanggal akses 15 Juli 2016. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/8f8285a8d250d738502b4d19dfdb30c2.pdf> Askara.2007.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi keempat Bandung: Alfabeta 2009
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta:
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Thoha Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.