PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BATANG HARI

Suharyono[1]
Hapzi Ali[2]

Abstract

This research purposes to desription motivation, discipline and leadership on work achievement in the Department Of The District Social Man Powet and Transmigration Batang Hari Regency. The sampling chooses 69 officer to be teken the number of population 218 officers, sampling technic to use Proportional random sampling. The research instrument chooses questioner, to be built in scala 69-345, scala score 69 for very no bad reaction, and score 345 for very good reaction. The technic of the date analysis chooses descriptive analysis and doble regrasi analysis. The result of this research show both motivation and discipline of the officers in the Department of the Distric Social Man Powet and Transmigration Batang Hari Regency can be categoried good. The Main motivation of the officer to be supported by the high of the opportunity to built self potency to work, whereas discipline to be shown by the acceptance of the officer will be punished if the break the rule anthe arrangement to be used even the leadership the behavior has done dominance in the usual organization is delegatif behavior. That is by giving the job competience and the big responsibility to be given by the officer to do the work. The result of hipotesis show that motivation, discipline and leadership to be proved positive in influence and significant to carrier of the officer and among variable of motivation, discipline and leadership to appear motivation is a dominant variable to influence the carrier of the officer in the Department Of The Distric Social Man Powet and Transmigration Batang Hari Regency.

Keywords : Motivation, Dicipline and Leadership on work achievement.

PENDAHULUAN[34]

Dalam menghadapi era globalisasi dan telah diberlakukannya Otonomi Daerah, faktor sumber daya manusia sangat penting, artinya prinsip pengelolaan lembaga Pemerintah Kabupaten yang profesional, ramping dan diisi pegawai yang punya prestasi kerja tinggi merupakan kebutuhan yang sangat mendesak, karena kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara punya andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sangat ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang diberikan pada Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian peningkatan mutu Pegawai Negeri pada masa pembangunan atau era Otonomi Daerah sekarang ini sangat diperlukan secara berkelanjutan, dan diharapkan dalam peningkatan mutu tersebut dapat diperoleh pegawai negeri yang benar-benar mampu mengemban tugas pokok dan fungsi yang pada akhirnya dapat memperlancar dan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan nasional. Pegawai Negeri yang dimaksud adalah pegawai negeri yang berwibawa, berdaya guna, bersih, loyal, penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah Kesatuan Republik Indonesia serta diisi tenaga tenaga yang ahli, mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi bidang masing-masing dan hanya mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan Rakyat. Untuk meningkatkan kwalitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud, maka berbagai upaya atau strategi dilakukan antara lain :

1. Melalui pendidikan formal, misalnya bagi pegawai yang menduduki jabatan struktural untuk mengikuti pendidikan struktural (DIKLAT PIM IV, DIKLAT PIM III, DIKLAT PIM II)
2. Melalui pelatihan dan pengembangan sesuai bidang tugas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi demi kelancaran pelaksanaan tugas pada waktu bersamaan juga diarahkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari pegawai secara perorangan.
3. Pembinaan, penyempurnaan, penertiban, disiplin dan kepemimpinan yang bisa memotivasi pegawai secara terus menerus akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi,

[1] Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Batanghari
[2] Dosen Magister Manajemen Universitas Batanghari

4. disiplin dan kepemimpinan serta prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat. Seorang Pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi. Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf . Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, setiap instansi biasanya hasil kerja tahunan bisa terlihat pada laporan tahunan yang biasa dikemas dalam bentuk LAKIP dan lain-lain, untuk lebih jelasnya penulis lengkapi dengan laporan tahunan selama 5 (lima) tahun terakhir, sesuai tabel dibawah ini :

Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
2004	100	81,19
2005	100	75,89
2006	100	74,04
2007	100	76,50
2008	100	81,19
2009	100	84,38
2010	100	84,48
2011	100	85,21
2012	100	85,68
2013	100	86,72

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

Dari data yang mampu penulis kumpulkan maka terlihat jelas sekali ada perbedaan pencapaian target kegiatan setiap tahunnya. Berdasarkan observasi atau pengamatan pendahuluan, peranan motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan dipersepsikan belum berhasil baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini karena banyak pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan serta masih ada program dan kegiatan kantor yang tidak optimal kinerjanya atau tidak sesuai target sehingga sangat merugikan Dinas dimana mereka bekerja. Secara keseluruhan persentase kegiatan yang terealisasi tersebut dikerjakan oleh pegawai/petugas yang berjumlah sesuai dengan data dibawah ini :

Data Jumlah Pegawai 5 (Lima) Tahun Terakhir.

Tahun	Jumlah Pegawai
2006	91
2007	97
2008	229
2009	214
2010	218
2011	218
2012	218
2013	218

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

Tampak dari data-data diatas pada era 2006 an dimana instansi ini bersatus Kantor dan dijabat oleh pejabat setingkat eselon III dengan jumlah pegawai 91 orang, akan tetapi mampu merealisasikan kegiatan sebanyak 74,04 pada tahun 2008 kantor dimarger sesuai PP 49/2008 dengan kontor Sosial dengan status instansi Dinas dijabat oleh pejabat eselon II dengan jumlah pegawai 229 orang dan mampu merealisasikan kegiatan sebanyak 81,19 dari target 100 % yang direncanakan. Kemudian pada tahun terakhir yaitu pada tahun 2013 dimana dengan jumlah Pegawai 218 orang tetapi mampu meningkatkan realisasi kegiatan menjadi 86,72% dan ini merupakan peningkatan yang positif sekali.Dari gambaran diatas terlihat bahwa adanya ketidak stabilan realisasi kegiatan yang tercapai dan ini menuntut peranan pemimpin agar bisa mensinergikan komponen-komponen didalam organisasi agar tercipta suatu budaya yang kondusif bagi organisasi, sehingga diharapkan nantinya berpengaruh kepada kinerja pegawai didalam merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Sistem prestasi kerja merupakan sistem kepegawaian sebagai informasi dalam mengangkatkan seseorang guna menduduki suatu jabatan atau naik pangkat, didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Pokok

Kepegawaian nomor 08 tahun 2005 disebutkan bahwa "Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja" sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan prestasi kerja tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya Musanef, (2012) Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 akan segera tercapai. Adapun prestasi kerja pegawai selama kurun waktu 10 tahun yaitu UPT yg menjadi definitif desa sebanyak 18 eks.UPT serta 4 yg masih dalam pembinaan, pengiriman TAGANA sebanyak 399 orang, pembinaan KAT sebanyak 864 KK, penempatan tenaga kerja sebanyak 2.215 orang, penyelesai kasus PHI sebanyak 81 kasus serta pelatihan naker 210 orang.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari adalah salah satu organisasi dinas/badan staf yang kedudukannya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dalam perumusan, kebijaksanaan teknis dibidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun salah satu pedoman tentang pembangunan pada dasarnya adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja untuk mengubah suatu keadaan menjadi lebih baik dari sebelumnya menurut Bintoro Tjokro Amidjoyo (2010) Pembangunan yang merupakan suatu proses tanpa akhir suatu kontinuitas perjuangan mewujudkan ide dan realitas yang terus berlangsung sepanjang kurun waktu dan sejarah.

Kegiatan Pembangunan menuntut tersedianya tenaga yang profesional, untuk itu perlu adanya aparatur yang mempunyai komitmen dan dedikasi yang tinggi sehingga pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dapat dikerjakan secara optimal, efektif dan efisien.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka untuk lebih meningkatkan pemberdayagunaan potensi daerah terutama yang berkaitan dengan otonomi daerah Kabupaten Batang Hari dibentuk dan disusun organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Untuk kelancaran pelaksanaaan tugas ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Batang Hari Nomor 14 Tahun 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Batang Hari Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Pembetukan dan Susunan Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

Lebih lanjut menurut Perda Nomor 3 Tahun 2008 Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari mempunyai Visi dan Misi, Visi Dinas Sosnakertrans Kabupaten Batang Hari ditetapkan sebagaimana didalam Renstra dinas adalah : "Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat, Ketenagakerjaan Yang Harmonis Dan Ketransmigrasian Yang Dinamis".

Sedangkan Misi sesuai dengan Tupoksi sebagai berikut:

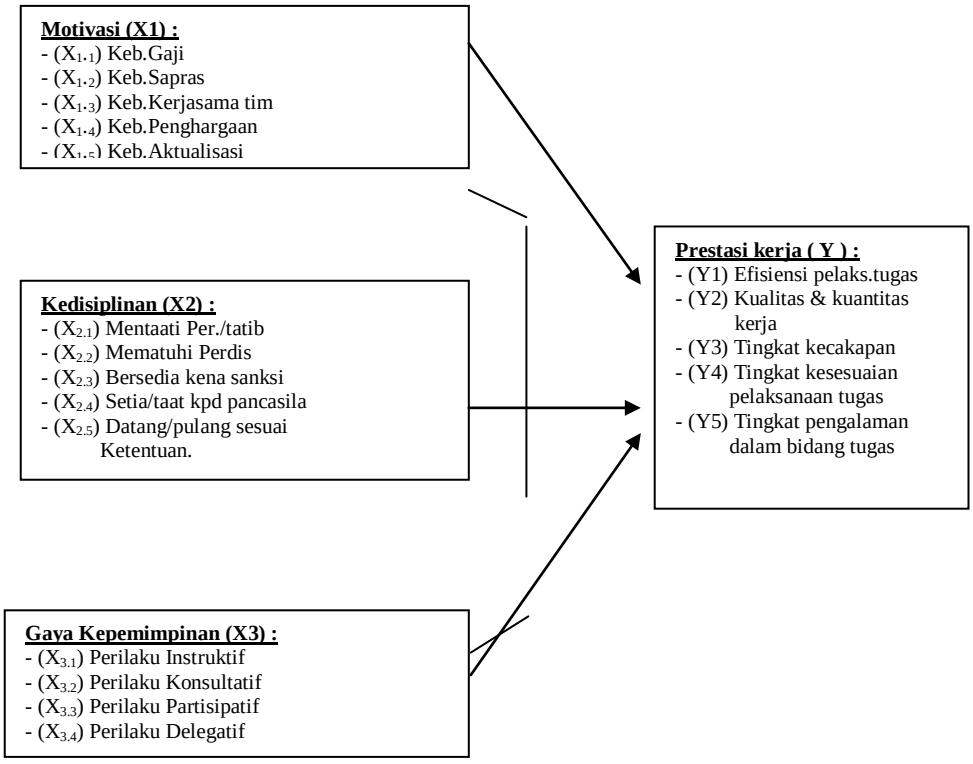
1. Meningkatkan kualitas pelaksanaan program dan pembangunan
2. Meningkatkan kuantitas hasil pelaksanaan program pembangunan
3. Mendorong peran serta masyarakat dalam pembangunan
4. Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia personil guna mewujudkan peningkatan kinerja dalam perencanaan dan pengawasan serta peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat perlu pegawai yang berprestasi tinggi memahami fungsinya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Untuk itu pembinaan motivasi kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang sesuai kepada para pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mutlak perlu dilakukan efektif, efisien dan berkesinambungan sehingga akan tercapai prestasi kerja secara optimal yang menjadi tujuan organisasi.

Berdasarkan perumusan permasalahan seperti uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

menurut Lestari (2011) dalam jurnalnya melakukan penelitian mengenai pengaruh faktor motivasi dan kedisplinan terhadap prestrasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui dari faktor motivasi dan kedisiplinan mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan jurnal diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Diduga motivasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari sudah baik.
2. Diduga motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.
3. Diduga motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara Variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian Singarimbun (2007)

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari yang sudah berstatus sebagai Pegawai dan bukan Pemimpin. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 218 pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Teknik sampling sebagai prosedur untuk menentukan sebagaian dari populasi, diambil dan digunakan untuk menentukan ciri dan sifat yang dikehendaki dari populasi, agar ukuran sampel yang diambil dapat representatif, maka dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008) sebagai berikut :

Dimana :

$$n = \frac{N}{n+N(e^2)}.$$

N = Ukuran populasi
n = Ukuran sampel
e = Tingkat kesalahan

Analisis Diskriptif

Analisis diskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono, (2010). Statistik diskriptif dalam hal ini, digunakan untuk memberikan diskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dalam hal ini digunakan nilai modus (mode) serta nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel.

Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Berganda

Rumusan regresi berganda menurut Nurgiyantoro, (2010) adalah sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Keterangan :

Y(Variabel Prestasi Kerja); a (Konstanta); ß1(Koefisien regresi); X1(Variabel motivasi); X2(Variabel Kedisiplinan); X3(Variabel Kepemimpinan); e (error).

Untuk analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing-masing variabel.

PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah Analisis Regresi, dimana perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

Hasil dari program SPSS tersebut berisi informasi yang menunjukkan koefisien regresi, tingkat signifikansi baik itu uji F yang menunjukkan apakah variabel independen (bebas) yang digunakan secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) atau uji t yaitu uji secara parsial dari masing – masing variabel independen. Adapun hasil dari program SPSS disajikan dalam Tabel 8 berikut ini :

Hasil Estimasi Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.532	2.979		5.298	.000		
	x1	.389	.111	.114	6.162	.000	.950	1.185
	x2	.326	.082	.125	4.996	.000	.936	1.102
	x3	.270	.082	.109	3.144	.003	.968	1.103

a. Dependent Variable:
y1

Dari tabel diatas dapat dijelaskan Persamaan Regresi:

$Y = 0{,}532 + 0{,}389\ X_1 + 0{,}326X_2 + 0{,}270\ X_3$

Nilai konstanta = 0,532 berarti jika variabel Motivasi (x1), Kedisiplinan (x2) dan Gaya Kepemimpinan (x3) dianggap konstan atau tidak turut mempengaruhi maka Prestasi Kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari sebesar 0,532.

Pada variabel Motivasi (x1) nilai koefisien sebesar 0,389 berarti bahwa apabila motivasi kerja naik 1 maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari juga akan naik sebesar 0,389.

Pada variabel Kedisiplinan (x2) nilai koefisien sebesar 0,326 berarti bahwa apabila motivasi kerja naik 1 maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari juga akan naik sebesar 0,326.

Pada variabel Motivasi (x1) nilai koefisien sebesar 0,270 berarti bahwa apabila motivasi kerja naik 1 maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari juga akan naik sebesar 0,270.

Hasil uji t (parsial) :

a). pengaruh variabel x1 terhadap Y,
b). x2 terhadap Y, dan c). x3 terhadap Y.

Dalam penelitian ini diuji pengaruh dari masing-masing variable x1, x2 dan x3 terhadap Y denganmenggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value), jika taraf signifikansi

yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 makahipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	Koefisien regresi	t hitung	Sig. t
x1	0,389	6,162	0,000
x2	0,326	4,996	0,000
x3	0,270	3,144	0,003

Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Koefisien regresi motivasi (b_1) sebesar 0,389 menunjukkan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} = 6,162 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Koefisien regresi kedisiplinan (b_2) sebesar 0,326 menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi kedisiplinan pegawai akan menyebabkan peningkatan prestasi kerjanya. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} = 4,996 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa kedisiplinan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh thd Prestasi Kerja

Koefisien regresi kepemimpinan (b_3) sebesar 0,270 menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin sesuai perilaku kepemimpinan dengan yang diharapkan pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} = 3,144 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengujian signifikansi masing-masing variabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dan paling signifikan, ternyata motivasi memiliki nilai koefisien regresi paling besar dan signifikan, dengan demikian motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil uji F (stimultan)

Hasil Uji Analisis secara Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.740[a]	.548	.527	1.157	.548	26.228	3	65	.000	1.789

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y1

Hipotesis secara simultan dirumuskan sebagai berikut :

Ho:bi = 0

Ha:bi ≠ 0

dimana akan terjadi tolak Ho apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05 (α yang ditentukan).

Kemudian untuk dapat mengetahui apakah variabel Motivasi (x1), Kedisiplinan (x2) dan Gaya Kepemimpinan (x3) secara simultan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari, dapat dilakukan dengan uji F.

Dimana F hitung sebesar = 26,228 sedangkan pada tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) dan df = 3 : 65 diperoleh nilai F_{tabel} = 2,76 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai

signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak. Jadi motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga di terima karena terbukti.

Besarnya kontribusi seluruh variabel Motivasi (x1), Kedisiplinan (x2) dan Gaya Kepemimpinan (x3) terhadap Prestasi Kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari (Y), ditunjukkan oleh angka R^2 (koefisien determinasi ganda) sebesar Adapun kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan prestasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) sebesar 0,548 artinya variabel motivasi, kedisplinan, dan kepemimpinan mampu memberikan kontribusi sebesar 54,8% terhadap perubahan prestasi kerja pegawai, atau dapat menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan uji t :

a). pengaruh variabel x1 terhadap Y,

b). x2 terhadap Y, dan c). x3 terhadap Y.

Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Koefisien regresi motivasi (b_1) sebesar 0,389 menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah Pada dasarnya munculnya motivasi selain karena adanya pemenuhan kebutuhan atau faktor-faktor ekstrinsik juga karena adanya faktor-faktor intrinsik dari suatu pekerjaan.Sebagaimana teori dua faktor Herzberg (Gibson, 2011) bahwa kondisi intrinsik atau isi kerja akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh karena itu disebut motivator.. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Lestari (2011) yaitu adanya pengaruh secara signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Koefisien regresi kedisiplinan (b_2) sebesar 0,326 menunjukkan pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Endang Kusumati (2010) bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung pendapat Siagian (2011) bahwa kedisiplinan pegawai berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh thd Prestasi Kerja

Koefisien regresi kepemimpinan (b_3) sebesar 0,270 menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Agusrin Kusuma (2007) yang mengemukakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. maka apa yang dikemukakan Champbell (dalam Swasto, 2008) dapat diterima bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon setelah karyawan memilih untuk mengikuti tindakan tertentu, dan ketahanan perilaku, atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Berdasarkan pengujian signifikansi masing-masing variabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dan paling signifikan, ternyata motivasi memiliki nilai koefisien regresi paling besar dan signifikan, dengan demikian motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pembahasan uji F (stimultan)

motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar = 26,228, Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Endang Kusumati (2010) dan Lestari (2011) bahwa motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung pendapat dan teori yang dikemukakan Champbell (dalam Swasto, 2008) bahwa motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon setelah karyawan memilih untuk mengikuti tindakan tertentu, dan ketahanan perilaku, atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. pegawai berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara

sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja..

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian dengan variabel motivasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari dengan menggunakan analisis regresi, dimana perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS 17 terhadap 69 (enam puluh sembilan) responden yang dengan sukarela memberikan pernyataan dalam menjawab kuesioner dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi (x1), kedisiplinan (x2), gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari sudah berjalan baik dimana; a) Motivasi (x1) mendapat skor 1.350 dari rentang skala 1.173-1.449 yang berarti baik; b) Kedisiplinan (x2) mendapatkan total skor 1.310 dari rentang skala 1.173-1.449 yang berarti baik, Gaya Kepemimpinan (x3) mendapatkan total skor 1.108 dari rentang skala 938,4-1.159,2 yang berarti baik dan Prestasi Kerja (Y) mendapatkan total skor 1.443 dari rentang skala 1.173-1.449 yang berarti baik.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Dilihat dari hasil analisis regresi; a) variabel motivasi (x1) diperoleh nilai t_{hitung} = 6,162 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, b) variabel kedisiplinan (x2) diperoleh nilai t_{hitung} = 4,996 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,000 < dari 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, c) variabel gaya kepemimpinan (x3) diperoleh nilai t_{hitung} = 3,144 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,003 < 0,05 berarti Ho ditolak, teruji bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Agusrin Kusuma (2007), Endang Kusumati (2010) dan Lestari (2011) bahwa motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Dilihat dari hasil perhitungan data pada Tabel 4.9 dapat di lihat F hitung sebesar = 26,228 sedangkan pada tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) dan df = 3 : 65 diperoleh nilai F_{tabel} = 2,76 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 berarti Ho ditolak. Jadi motivasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga di terima karena terbukti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang motivasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

a. Saran Teknis untuk Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari

   Hendaknya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi meningkatkan sistem Kepemimpinan yang ada agar selalu berhubungan dengan kondusif. Dilihat dari data kuesioner yang telah diisi karyawan bahwa variabel kepemimpinan masih perlu ditingkatkan.

b. Saran untuk Akademis

   Pada penelitian ini, masih terdapat epsilon yaitu faktor lain yang mempengaruhi Kinerja, oleh karena itu disarankan untuk diteliti lebih lanjut faktor lain tersebut. Hal ini dapat dilihat dari besarnya kontribusi seluruh variabel Motivasi (x1), Kedisiplinan (x2) dan Gaya Kepemimpinan (x3) terhadap Prestasi Kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari (Y), ditunjukkan oleh angka R^2

(koefisien determinasi ganda) sebesar 0,548 Adapun kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan prestasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) sebesar 0,548 artinya variabel motivasi, kedisplinan, dan kepemimpinan mampu memberikan kontribusi sebesar 54,8% terhadap perubahan prestasi kerja pegawai, atau dapat menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith, John W. Newstrom. 2012 Perilaku dalam Organisasi. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta

Gibson, James L, John M. Ivencevich, James H. Donelly, Jr. 2011 Organisasi. (perilaku, Struktur, Proses) jilid II. Terjemahan Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara. Jakarta.

_____. 2011. Organisasi (perilaku, Struktur, Proses). Jilid II Terjemahan Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara Jakarta

Gie, Liang. 2011 Kamus Administrasi Gunung Agung. Jakarta

Hadi. Sutrisno. 2009. Statiska 2. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah mada. Yogyakarta.

Handoko. Tani T 2009 Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta

_____. 2011 Manajemen. Edisi II. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu SP. 2013 Organisasi dan Motivasi Bumi Aksara Bandung.

Hersey, Paul and Kenneth Blanchard. Management of Oganization Behavior. Utilizing Human Reource, 4 th Edition, Prentice - Hall Inc Singapore. 2011.

Hutagol, Suryadi Mangaraja. 2009 Analisis Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero). Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.

Koentjaraningrat. 2011. Metode-metode Penelitian Masyarakat PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Lestari, Andri Reni, 2011 Pengaruh Faktor Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung. Tesis Program Pascasarjana Universitas Merdeka malang.

Lembaran Kabupaten No.3 Tahun 2008 Peraturan Daerah Tentang Pembetukan dan Susunan Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari.

Lembaran Negara. 2004 Undang-undang Pokok Kepegawaian No.32 Tahun 2004 Jakarta.

_____ 2008 Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 22 Tahun 2008 Jakarta.

Manullang, 2012 Manajemen Personalia, PT. Ghalia Indonesia Jakarta

Manusef, 2010 Manajemen Kepegawaian di Indonesia. PT. Gunung Agung Jakarta.

Nainggolan, 2010. Pembinaan Pegawai Sipil, PT. Nuttu. Jakarta

Nazir M. 2009 Metode Penelitian Ghalia Indonesia Jakarta

Rao, TV. 2011 Penelitian Prestasi Kerja PT. Binaman Presindo. Jakarta.

Rafinda, M Syarif, 2006 Penerapan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtonadi Medan. Thesis Program Pascasarjana Universitas Gajahmada Yogyakarta.

Siagian, SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara Bandung.

_____. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya Bina Aksara Jakarta.

Simamora, Henry. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia STIE YKPN. Yogyakarta

Singarimbun Masri, Efendi Sofian. 2007 Metode Penelitian Survei LP 3 ES. Jakarta.

Sugiyono. 2010 Statiska Untuk Penelitian Alfabeta Jakarta.

Terry, R. George Guide For Management. Penerjemah J.Smith, D.F.M, Bumi Aksara Jakarta 2011.

Thoha Miftah. 2012 Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wursanto 1G 2011 Manajemen Kepegawaian. Kanisius Jakarta.