

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Kgs. M. Nurkholis, Zainal Berlian, Listiawati,
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
e-mail : alfalimbanny@gmail.com

ABSTRACT

Purpose of the research are: 1) To Know wheather Leadership Style has any effect on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency or not; 2) To Know wheather a Motivation has any effect on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency or not; 3) To Know wheather a Work Discipline has any effect on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency or not; 3) To Know wheather Leadership Style, Motivation and Work Discipline simultaneously have any effect on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency.

Population of the research is State Civilians Officials performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang that's amount of 152 Officials. Sample of the research is taken 110 officials as respondents. Data analysis instrument is Multiple Linear Regressiuon t-test, F-test and Determination Coefficient Analysis.

Conclusions: 1) Leadership Style is giving not-significant contribution on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency; 2) Motivation is significantly affects State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency; 3) Work Discipline is significantly affects State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency; 4) All independent variables affect on State Civilians Official's performance of The Islamic State University of Raden Fatah Palembang Regency.

Abstract

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Univeritas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Univeritas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 3) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Univeritas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 4) Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjumlah 152 orang pegawai. Sampel dalam penelitian berjumlah 110 orang sebagai responden. Alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi.

Kesimpulan : 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 2) Motivasi secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 3) Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; 4) Semua Variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama dan menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi era perubahan teknologi yang sangat cepat akan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai subjek bagi kegiatan operasional bagi organisasi. Dalam rangka memaksimalkan kegunaan semua sarana yang ada dan dalam rangka menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya kearah pemanfaatan yang lebih optimal, maka konsep kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang saling mempengaruhi dalam pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan dalam hal ini dapat menggunakan pengaruhnya dalam mengarahkan pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar menjadi maksimal, selain itu motivasi kinerja pegawai yang dalam hal ini dari diri sendiri maupun dari pimpinan organisasi akan membantu menguatkan mental pegawai agar semakin *fight* dalam bekerja, yang tentunya ditopang dengan prosedur-prosedur hukum yang ada.

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang terus menerus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat, dimana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang disingkat UIN Raden Fatah Palembang merupakan suatu perguruan tinggi kegamaan islam negeri yang bernaung dibawah Kementerian Agama (Kemenag) yang berstatus Badan Layanan Umum (Umum) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 401/KMK.05/2010 yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pendidikan dan pengajaran khusus dalam bidang fleksibilitas pengelolaan keuangan demi mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹

Capaian IKU adalah hasil *output* (keluaran) dalam perjanjian kinerja, dimana perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima dan pemberi amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian, target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinabungan kinerja setiap tahunnya.²

¹ Dedy Anwar, "Profil, Standar Etika dan SOP UIN Raden Fatah Palembang", (Palembang, 2016), hlm. 1.

² Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 702 Tahun... hlm. 6.

Berdasarkan Kontrak Kinerja BLU (Badan Layanan Umum) Kementerian Agama tahun 2017 UIN Raden Fatah Palembang berada pada peringkat ke 13 dari 16 daftar Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia.³ Hal ini dikarenakan terdapat aspek-aspek kinerja tahun 2017 yang tidak tercapai. Pada aspek keuangan terdapat 2 bagian yang menjadi perhatian oleh manajemen, yaitu pada poin rasio pendapatan PNB/BLU dimana target capaian adalah 40%, sedangkan realisasi hanya 39%. Target modernisasi pengelola keuangan BLU juga belum mencapai target dimana target capaian adalah 100% sedangkan capaian hanya 80,67%.

Pada aspek operasional terdapat 3 bagian yang menjadi perhatian oleh manajemen, dimana target akreditasi untuk total skor program studi adalah 340 sedangkan capaian kinerja hanya 312, selain itu untuk kualifikasi lulusan hanya mencapai 55% dari target capaian 80%, begitu juga capaian daya saing perguruan tinggi masih cukup rendah, dimana capaian total jumlah persentase jumlah mahasiswa baru dan rasio jumlah peminat mahasiswa yang mendaftar hanya 1:6 dari target 1:10.

Berdasarkan keadaan di lapangan penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang belum tercapai sebagaimana mestinya sehingga berdampak pada tidak tercapainya pula indikator capaian kinerja yang menjadi target bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di UIN Raden Fatah Palembang. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengetahui aspek-aspek dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada UIN Raden Fatah Palembang sekaligus memberikan masukan kepada manajemen di UIN Raden Fatah Palembang bagaimana cara meningkatkan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada UIN Raden Fatah Palembang.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Veitzal Rivai memiliki 3 pola dasar, yaitu:⁴ (1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas. (2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama dan (3) Gaya kepemimpinan yang berpola ada kepentingan hasil yang dicapai, selain itu banyak sekali tipe-tipe gaya kepemimpinan yang ada hingga saat ini, seperti gaya kepemimpinan otokratis yang cenderung egois, gaya kepemimpinan peternalistik yang selalu menganggap bawahan belum mencapai tingkat kematangan, hingga gaya kepemimpinan transaksional yang hanya mengutamakan timbal balik, hal ini sangat berbeda dengan tipe gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan teori sebagai

³ Kontrak Kinerja 2018 BLU Kementerian Agama Republik Indonesia Tahun 2018.

⁴ Veithzal Rivai, "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*" ..., hlm. 36.

berikut : Bass dan viola (1994) dalam Karim yang menyebutkan terdapat empat dimensi kadar kepemimpinan transformasional dengan konsep “4I” sebagai berikut:⁵ (1) *Idealized influence* Adalah perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya.⁶ Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan ke depan yang bersifat futuristik untuk dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan sumber daya organisasi. Adapun ciri *Idealized influence* yaitu : (a) Menjadikan dirinya sebagai tauladan, (b) Pemimpin yang mempunyai keyakinan dan mampu menularkannya, (c) Niat yang kuat, (d) Komitmen, *Inspirational Motivation*. (2) *Intellectual Stimulation* adalah pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Adapun ciri *Intellectual Stimulation* yaitu: (a) Mendorong agar menjadi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara rutin maupun khusus, (b) Mendorong dalam menyelesaikan masalah secara rasional dan logis. (3) *Individualized Consideration* adalah pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan oleh para karyawan. Adapun ciri dari *Individualized Consideration* yaitu:⁷ (a) Pemimpin dapat memberikan perhatian terhadap karyawan secara individu dengan sering menghadirkan dirinya dalam setiap kesempatan serta memberikan kesempatan kepada karyawan dan memfasilitasinya, (b) Pemimpin dapat memberikan perhatian terhadap karyawan secara individu dengan bertukar pengalaman dengan para karyawan serta menjadikan lembaga yang dipimpin sebagai wadah aktualisasi masing-masing dari mereka.

Motivasi

Secara umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahakan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Menurut Saydam terdapat dua unsur yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang sekaligus menjadi dimensi dan indikator dalam motivasi kerja, yaitu:⁸ (1) Unsur internal terdapat pada diri karyawan itu sendiri yaitu: (a) Kematangan pribadi, (b) Tingkat pendidikan, (c) Keinginan dan harapan pribadi, (d) Kebutuhan, (e) Kelelahan dan kebosanan,

⁵ Mohammad Karim, “*Pemimpin Transformational di Lembaga Pendidikan Islam*”, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 79.

⁶ Aan Komariah, “*Psikologi Kepemimpinan, Visionary Leadership*”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 75.

⁷ Mohammad Karim, “*Pemimpin Transformational...*”, hlm. 191-192.

⁸ Gouzali Saydam, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*”. (Jakarta: Gunung Agung, 2008), hlm. 296-301.

(f) Kepuasan kerja. (2) Unsur eksternal yang berasal dari luar diri karyawan yaitu: (a) Lingkungan Pekerjaan, (b) Pembayaran atau gaji, (c) Keamanan pekerjaan, (d) Rekan kerja, (e) Pengawasan, (f) Penghargaan atas prestasi, (g) Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin kerja

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein, disiplin adalah tata, patuh, teratur dan tertib.⁹ Disiplin juga berkaitan dengan dengan sanksi atau hukuman yang akan dijatuhkan kepada pihak atau seseorang yang melanggar. Masalah disiplin para peserta organisasi baik atasan (*sepeordinate*) ata bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.¹⁰ Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.¹¹ Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara unsur kepribadian dan unsur lingkungan (situasional)¹² (1) Disiplin Karena Unsur Kepribadian yaitu disiplin pada taraf ini yang paling penting adalah sistem nilai yang dianutnya. Nilai-nilai disiplin yang telah diajarkan oleh orang tua, guru dan lingkungannya ini akan dijadikan acuan untuk diterapkan di tempat kerja. perilaku ini ada tiga, diantaranya adalah: (a) Disiplin karena kepatuhan, yaitu kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut, (b) Disiplin karena Identifikasi, yaitu kepatuhan atau penghargaan pada pimpinan, (c) Disiplin karena internalisasi, yaitu disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin kerja.

(2) Disiplin Karena Unsur Lingkungan yaitu merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Adapun disiplin unsur lingkungan adalah :(a) Konsisten, yaitu memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu, (b) Adil, yaitu memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. (c) Bersikap positif, yaitu setiap pelanggaran yang terbuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dahulu. (d) Terbuka, yaitu sikap pemimpin untuk selalu berkomunikasi dengan bawahannya terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

⁹ Badudu, Zain, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*". (Jakarta:Pustaka Sinar Harapan, 2001), hlm. 73.

¹⁰ Suyadi Prawiroseto, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*". (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 2.

¹¹ [http://www.bkn.go.id/Buletin Psikologi](http://www.bkn.go.id/Buletin_Psikologi), Desember 1996.

¹² Pandji Anoraga, "*Psikologi Kerja*"..., hlm. 11-14.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.¹³ Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.¹⁴ Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian.¹⁵

Menurut Singodimedjo ada beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sekaligus menjadi dimensi kinerja pegawai:¹⁶ (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. (2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan. (3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang buatnya. (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Pengawasan dalam hal ini dilakukan oleh pimpinan tertinggi maupun unit pengawasan yang telah dibentuk secara khusus. (6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, yaitu perhatian dari pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja secara maksimal dan mendapatkan prestasi kerja. (7) Pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Dengan perhatian yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti menerima kritik dari bawahan, maka pegawai akan bersifat percaya kepada pimpinan.

Berdasarkan keempat variabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

¹³ Mangkuprawia S, "*Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*", (Bogor: IPB, 2009), hlm. 220.

¹⁴ Veithzal Rivai dan Basri, "*Performance Appraisal*", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 15

¹⁵ Ruky. A. 2006, "*Sistem Manajemen Kinerja*", (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), hlm 213

¹⁶ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber daya Manusia*", (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hlm. 90.

pengumpulan data. Hipotesis penelitian harus dibuktikan dengan data yang nyata atau diuji secara statistik. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga secara teoritik terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang ditentukan oleh 4 dimensi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.
2. Diduga secara teoritik terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi UIN Raden Fatah Palembang ditentukan oleh dimensi yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.
3. Diduga secara teoritik terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi UIN Raden Fatah Palembang ditentukan oleh dimensi kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).
4. Diduga secara teoritik terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁷ Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada di UIN Raden Fatah Palembang yang berjumlah 152 orang pegawai. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 5% hingga dapat disimpulkan jumlah sampel berjumlah 110 orang pegawai.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan sistem skoring dan dilakukan analisis regresi berganda. Sistem skoring digunakan untuk mengetahui gambaran secara umum tentang kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di UIN Raden Fatah Palembang, sedangkan analisis regresi berganda untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pola kerjanya. Model analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang diestimasi menggunakan program aplikasi SPSS 23. Untuk membuktikan bahwa koefisien regresi dari setiap model baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) digunakan uji t dan uji F, dengan *level of significant* 5 %. Untuk mengetahui besarnya variasi variabel bebas (*independen*) dalam menerangkan

¹⁷ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm. 8.

variabel terikat (*dependen*) maka dilakukan uji koefisien determinasi. Untuk mengetahui apakah terdapat pelanggaran asumsi dalam model persamaan, maka digunakan beberapa pengujian yang berkaitan dengan multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Di samping itu, untuk mengestimasi model persamaan dalam penelitian ini digunakan koefisien *unstandardized* dan *standardized*. Secara fungsional hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengikuti persamaan berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- | | |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|
| Y = Kinerja Pegawai | α = Konstanta/intercept |
| X ₁ = Pengaruh Gaya Kepemimpinan | β = Koefisien regresi variabel X |
| X ₂ = Motivasi | e = Error disturbance |
| X ₃ = Disiplin Kerja | |

Analisis dan Pembahasan

Uji kualitas data telah dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan *software* SPSS 23. Kuisisioner telah di bagikan kepada 110 responden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 23, dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel sebesar yaitu 0,186, sedangkan dalam uji realibilitas dikatakan valid jika nilai r hasil (*Cronbach's Alpha*) adalah sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang *reliable*
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak *reliable*
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup *reliable*
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti *reliable*
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti *reliable*

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,488	0,186	Valid
2	0,696	0,186	Valid
3	0,767	0,186	Valid
4	0,745	0,186	Valid
5	0,723	0,186	Valid

6	0,715	0,186	Valid
7	0,785	0,186	Valid
8	0,751	0,186	Valid
9	0,821	0,186	Valid
10	0,802	0,186	Valid
11	0,767	0,186	Valid
12	0,752	0,186	Valid
13	0,721	0,186	Valid
14	0,717	0,186	Valid
15	0,705	0,186	Valid
16	0,739	0,186	Valid
17	0,764	0,186	Valid
18	0,745	0,186	Valid

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	0,476	0,186	Valid
2	0,602	0,186	Valid
3	0,404	0,186	Valid
4	0,524	0,186	Valid
5	0,620	0,186	Valid
6	0,546	0,186	Valid
7	0,605	0,186	Valid
8	0,623	0,186	Valid
9	0,682	0,186	Valid
10	0,689	0,186	Valid
11	0,713	0,186	Valid
12	0,740	0,186	Valid
13	0,730	0,186	Valid

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	0,667	0,186	Valid

2	0,693	0,186	Valid
3	0,730	0,186	Valid
4	0,522	0,186	Valid
5	0,595	0,186	Valid
6	0,574	0,186	Valid
7	0,684	0,186	Valid
8	0,627	0,186	Valid
9	0,596	0,186	Valid
10	0,709	0,186	Valid
11	0,662	0,186	Valid
12	0,643	0,186	Valid

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	0,580	0,186	Valid
2	0,599	0,186	Valid
3	0,498	0,186	Valid
4	0,639	0,186	Valid
5	0,576	0,186	Valid
6	0,632	0,186	Valid
7	0,486	0,186	Valid
8	0,468	0,186	Valid
9	0,411	0,186	Valid
10	0,590	0,186	Valid
11	0,574	0,186	Valid
12	0,612	0,186	Valid
13	0,629	0,186	Valid
14	0,613	0,186	Valid
15	0,629	0,186	Valid
16	0,656	0,186	Valid
17	0,587	0,186	Valid
18	0,617	0,186	Valid

Dari hasil pengolahan data diatas semua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) di atas, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih

besar dari pada nilai r tabel (0,186), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,946	Reliabel
Motivasi	0,854	Reliabel
Disiplin Kerja	0,864	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,709	Reliabel

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, dapat diketahui setelah dilakukannya uji *Kolmogorov Smirnov*, dimana setelah dilakukannya uji maka dilakukannya pembuangan data nilai signifikan lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai data sudah terdistribusi normal
2. Uji Multikolinearitas, hasil uji menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari ketiga variabel pada tabel diatas ada pada nilai sekitar angka 1 – 10 atau kurang dari 10, maka dapat dipastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.
3. Uji Heteroskedastisitas, hasil uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot dimana hasil uji menunjukkan:
 - 1) Titik-titik menyebar dan tidak berpola.
 - 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
 - 3) Titik-titik tidak berkumpul atau menyatu hanya di atas atau di bawah saja.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu cara atau teknik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun hasil dari pengujian analisis regresi linear berganda menggunakan *software* aplikasi SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.646	6.140		2.222	.028
	X1	.139	.085	.127	1.627	.107
	X2	.477	.147	.295	3.255	.002
	X3	.991	.157	.493	6.313	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut; (1) Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,107 > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. (2) Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. (3) Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan Variabel Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Pengujian t

Tabel 9
Hasil Estimasi Uji t

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel
Gaya Kepemimpinan	1,627	1,659
Motivasi	3,255	1,659
Disiplin Kerja	6,313	1,659

Berdasarkan hasil pengujian t diatas dapat diuraikan sebagai berikut; (1) nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 1,627 sedangkan nilai t tabel adalah 1,659 maka Ho diterima atau Ha ditolak. (2) Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,255 sedangkan nilai t tabel adalah 1,659 maka Ho ditolak atau Ha diterima. (3) nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 6,313 sedangkan nilai t tabel adalah 1,659 maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan Variabel Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Pengujian f

Tabel 10
Hasil Estimasi Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5881.831	3	1960.610	66.142	.000 ^b
	Residual	3082.836	104	29.643		
	Total	8964.667	107			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai f hitung sebesar 66,142, sedangkan nilai dari f tabel adalah 2,454 maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil Pengujian Determinasi

Tabel 11
Hasil Estimasi Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.646	5.445
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa output *model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,656, dimana nilai 0,656 adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,810 \times 0,810$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,656 sama dengan 65,6%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 65,6\% = 34,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang” adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dimana nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,107 atau lebih besar dari 0,05, sedangkan berdasarkan hasil pengujian t juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai t hitung adalah 1,627 atau lebih kecil dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,659.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dimana nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan berdasarkan hasil pengujian t juga menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai t hitung adalah 3,255 atau lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,659.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dimana nilai signifikansi untuk variabel Motivasi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan berdasarkan hasil pengujian t juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai t hitung adalah 6,313 atau lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,659.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian determinasi dimana nilai f hitung adalah 66,142 sedangkan nilai f tabel adalah 2.454. Hasil pengujian juga determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan), dimana nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,656 atau sama dengan 65,6% yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 65,6% sedangkan sisanya yaitu 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja sebagai Tenaga Pengadministrasi yang tersebar di rektorat kantor pusat, fakultas, unit dan lembaga, sedangkan pegawai yang bekerja di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang mencakup Dosen PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terdiri dari Dosen dengan Tugas Tambahan (DT) maupun Dosen Biasa (DS), Dosen Tetap BLU (Badan Layanan Umum), Pegawai Profesional dan Pegawai Kontrak BLU (Badan Layanan Umum) Non PNS.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran-saran

1. Perlunya unsur pimpinan memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai ASN di UIN Raden Fatah Palembang, seperti menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan timbal balik atas kinerja pegawai yang bekerja secara maksimal baik itu berupa penghargaan maupun remunerasi berupa gaji tambahan.
2. Perlunya membangun kesadaran bagi setiap Pegawai ASN di UIN Raden Fatah Palembang dalam rangka mencapai target kinerja bersama dengan cita-cita lembaga.
3. Pentingnya peraturan tertulis dalam setiap menjalankan tugas.
4. Pentingnya pimpinan disetiap unit maupun lembaga secara berkesinambungan memberikan penjelasan atau pemahaman kepada Pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pimpinan sebaiknya perlu memberikan perhatian khusus dalam rangka memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan tetap menerapkan disiplin kerja, agar kinerja yang dilakukan tetap berada pada koridor-koridor yang telah ditetapkan.

Daftar Putaka

- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1992.
- Anwar. Dedy. *Profil, Standar Etika dan SOP UIN Raden Fatah Palembang*. Palembang. 2016.
- Badudu, Zain. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan. 2001.
- Gouzali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung. 2008.
- [http://www.bkn.go.id/Buletin Psikologi](http://www.bkn.go.id/Buletin_Psikologi), Desember 1996.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 702 Tahun 2016 tentang *Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama*.
- Kontrak Kinerja 2018 BLU Kementerian Agama Republik Indonesia Tahun 2018.
Rekapitulasi Hasil Penilaian Zona Integritas pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKAIN) Tahun 2016.
- Komariah, Aan. *Psikologi Kepemimpinan, Visionary Leadership*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.
- Mangkuprawia S, "*Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*", Bogor: IPB, 2009.
- Karim, Mohammad. *Pemimpin Transformational di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press. 2010.
- Prawiroseto, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE. 1999.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003.
- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008.
- Ruki, A. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2011.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009.