

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja Pegawai

Zulkarnaen Basir¹, Muh. Rusli Djunaid², Akbar Said³

^{1,2}STIEM Bongaya Makassar, ³ Universitas Muhammadiyah Palu

Zulkarnaen.basir@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak : Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN yang bekerja Pada kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur sebanyak 30 pegawai. Teknik sampling jenuh (sensus) digunakan untuk menetapkan responden, maka terdapat 30 responden dalam sampel penelitian ini dan dihipunkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa baik secara individu maupun secara bersama-sama dimana gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu kontribusi pengaruh dapat dilihat dari perolehan nilai adjusted R square dimana nilai yang diperoleh 0,664 atau dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 66,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract : This research has the aims and objectives of measuring the influence of leadership style, motivation, additional income and work discipline on employee performance. The population in this study were 30 employees with ASN status who worked at the Tomoni sub-district office, East Luwu district. A saturated sampling technique (census) was used to determine respondents, so there were 30 respondents in this research sample and they were collected through a questionnaire and then analyzed using a multiple linear regression model. The research results found that both individually and collectively, leadership style, motivation, additional income and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the contribution of influence can be seen from the customized R square value obtained where the value obtained is 0.664 or it can be said that the contribution of the influence of leadership style, motivation, additional income and work discipline on employee performance is 66.4% while the rest is influenced by other variables which were not studied. in this research. .

Keywords: Leadership Style, Motivation, Additional Income, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu instansi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan

terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Menurut Zulkarnaen dan Suwarna (2017), kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan indikator baik kinerja optimalnya. Pengukuran produktivitas perlu dilakukan untuk menentukan apakah organisasi dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan kriterianya sendiri (Maltseva, 2020). Produktivitas seorang pekerja dapat memberi tahu Anda banyak hal tentang kinerja mereka dalam pekerjaan, termasuk seberapa baik kinerja mereka dibandingkan dengan upaya mereka sebelumnya (Jumantoro et al., 2019; Siswadi, 2017).

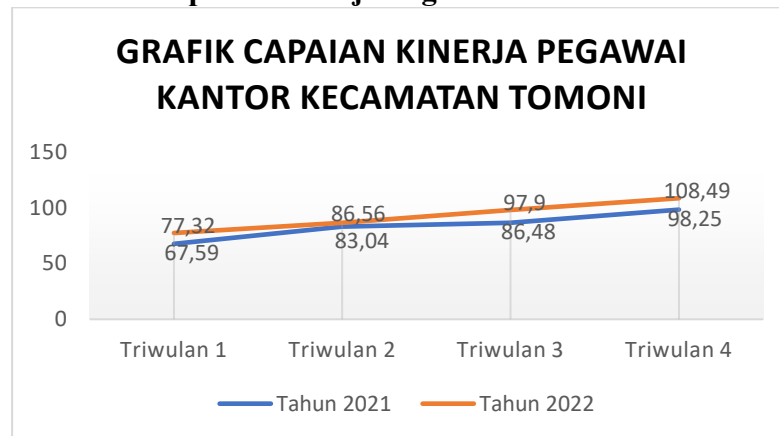
Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Kinerja pegawai tidak akan bisa optimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting sebuah organisasi disamping faktor-faktor pendukung lainnya. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang untuk memimpin, membimbing dan mengarahkan orang lain, tim atau sebuah organisasi. Selain itu, suatu organisasi akan berupaya untuk memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri, baik itu motivasi yang bersifat material maupun non material. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan di oleh pemerintah daerah Kabupaten Luwu Timur adalah tambahan penghasilan sesuai dengan SK Bupati Luwu Timur No. 117/F-04/III/TAHUN2023 tentang Penetapan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2023. Besaran tambahan penghasilan yang di berikan oleh Pemerintah Kabupaten Luwu Timur disesuaikan dengan tingkat kehadiran didalam sistem absensi online, dimana akan diberikan potongan bagi pegawai yang kurang disiplin, dalam hal ini tidak hadir tepat waktu ataupun tidak masuk kantor tanpa keterangan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku didalam organisasi, disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam memotivasi pegawainya Pemerintah Kabupaten Luwu Timur memberikan tambahan-tambahan penghasilan (TPP) maupun honor-honor lainnya seperti honor bagi pejabat perencanaan, honor pejabat pengadaan dan lain sebagainya. Sejak tahun 2022 Pemerintah Kecamatan Tomoni mulai menerapkan absensi dengan sistem online, yaitu dengan mengidentifikasi lokasi dan wajah pegawai, sehingga sulit untuk dimanipulasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dilapangan khususnya di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni penulis menemukan tidak konsistennya jam hadir dan jam pulang dari sebagian besar pegawai, bahkan masih banyak juga pegawai yang tanpa keterangan tidak melakukan absen

(tidak hadir di kantor). Sehingga persentase potongan TPP pegawai masih cukup besar pada setiap bulannya. Pada tahun 2022, Kantor Kecamatan Tomoni mengembalikan TPP sebanyak Rp. 9.489.078,-, pengembalian ini termasuk cukup besar jika dibandingkan dengan kecamatan yang lain. Jumlah potongan TPP atau pengembalian TPP berbanding terbalik dengan kedisiplinan pegawai, dimana semakin tinggi pengembalian TPP maka semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai. Disamping itu, rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada akhir tahun 2021 Kantor Kecamatan Tomoni mengalami pergantian camat, dimana camat yang berbeda tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Berikut adalah data capaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tomoni dalam 2 (dua) tahun terakhir :

Gambar 1. Data Capaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tomoni



Sumber : Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Kec. Tomoni

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai kantor kecamatan tomoni mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021. Berdasarkan data diatas, dan berdasarkan hasil pengamatan awal, maka penulis berasumsi bahwa perbedaan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tomoni.

Tabel 1. Tabel Nilai Lakip Kecamatan Tomoni

No.	Tahun	Nilai LAKIP	Ket
1	2017	44,24	C
2	2018	44,71	C
3	2019	60	CC
4	2020	54,05	CC
5	2021	65,04	B

Sumber : Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Dari data diatas dapat dilihat bahwa, nilai Lakip kecamatan tomoni tidak stabil atau selalu mengalami naik dan turun. Pada awal tahun 2019 Kecamatan Tomoni mengalami pergeseran pimpinan, nilai lakip mengalami kenaikan yang cukup tinggi namun pada tahun 2020 nilai lakip kembali mengalami penurunan yang cukup drastis, kemudian pada tahun 2021 nilai lakip kembali mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya hal itu diduga terjadi karena adanya pergantian pimpinan di akhir tahun 2021. Berdasarkan data diatas, dan berdasarkan hasil pengamatan awal, maka penulis berasumsi bahwa gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja Kantor Kecamatan

Tomoni secara keseluruhan. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur menjadi hal menarik untuk dikaji, karena bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, pemberian tunjangan penghasilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Penjelasan terkait dengan fenomena, research gap, dan dukungan teori yang telah dikemukakan di atas menjadi latar belakang pengajuan penelitian ini maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur”.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Menurut Agustina (2018:27) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari definisi para ahli tentang gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kepuasan kerja pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi

Konsep Motivasi

Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja dipastikan juga akan mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Dhian Ghering (2017) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh suatu individu pasti memiliki tujuan yang dijadikan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikannya. Dari definisi diatas, penulis mencoba untuk menyimpulkan bahwa Motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada didalam diri manusia, baik itu diperoleh dari factor internal atau dari dalam dirinya sendiri maupun dari factor eksternal atau pengaruh yang datang dari luar dirinya yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu

Konsep Tambahan Penghasilan

Tambahan penghasilan pegawai yang dikenal dengan istilah insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. menurut dessler insentif merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada pegawai pada saat waktu yang telah ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan pada eksklusif pada kinerja Individual.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Konsep Kinerja Pegawai

Nimran & Amirullah (2015) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif) dimana penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di Kabupaten Luwu Timur dengan objek penelitian yang digunakan adalah pegawai pada Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur Dimana penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai berstatus ASN pada Lingkungan Kantor Kecamatan dan Kelurahan Tomoni Kabupaten Luwu Timur sebanyak 30 orang pegawai yang terdiri dari 19 Pegawai pada Kantor Kecamatan dan 11 Pegawai pada Kantor Kelurahan. Sementara itu penarikan sampel menggunakan sampling jenuh Dimana Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel yang ditetapkan peneliti sebesar 30 pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation $> 0,30$. Dengan menggunakan SPSS 23 for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan proses Gaya Kepemimpinan, Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.801	0,30	Valid
	X1.2	0.761	0,30	Valid
	X1.3	0.686	0,30	Valid
	X1.4	0.417	0,30	Valid
	X1.5	0.607	0,30	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.732	0,30	Valid
	X2.2	0.735	0,30	Valid
	X2.3	0.860	0,30	Valid
	X2.4	0.594	0,30	Valid
Tambahan Penghasilan (X3)	X3.1	0.740	0,30	Valid
	X3.2	0.826	0,30	Valid
	X3.3	0.729	0,30	Valid
	X3.4	0.690	0,30	Valid
	X3.5	0.439	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4.1	0.542	0,30	Valid
	X4.2	0.558	0,30	Valid
	X4.3	0.747	0,30	Valid
	X4.4	0.757	0,30	Valid
	X4.5	0.762	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.706	0,30	Valid
	Y1.2	0.719	0,30	Valid
	Y1.3	0.538	0,30	Valid
	Y1.4	0.674	0,30	Valid
	Y1.5	0.720	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel diatas yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel memiliki nilai r hitung di atas 0,30. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas dan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel dapat diuji pada pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan SPSS maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai conbach alpha (a) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.679	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.715	0.60	Reliabel
Tambahan Penghasilan (X3)	0.728	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0.705	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.696	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument untuk semua variabel penelitian nilainya $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Adapun kriteria pengambilan Keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut:

1. Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
2. Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08441817
	Most Extreme Absolute Differences	.113
	Positive	.106
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Hasil pengujian normalitas tersebut menjelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan asymp sig.(2-tailed/2arah) sebesar $0,200 >$ dari $0,05$ hal ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari $0,05$ sehinggah dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada variabel ini berdistribusi normal.

Uji Mutikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.898	1.113
Motivasi	.740	1.351
Tambahan Penghasilan	.739	1.353
Disiplin Kerja	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

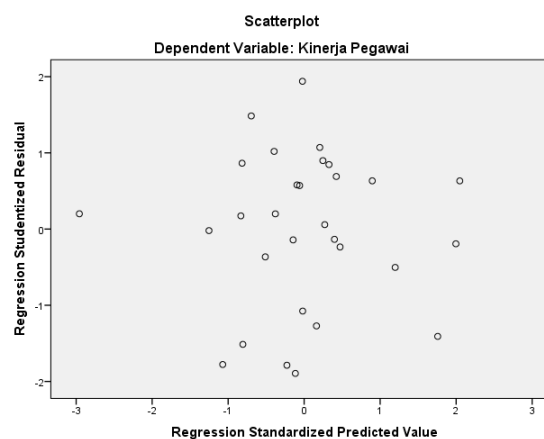
Berdasarkan output coefficients pada tabel di atas, dapat dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan

disiplin kerja < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Analisis grafik, yaitu melihat grafik scartter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya perbedaan varians (ragam) antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan scatter plot antara ZPRED dan SRESID. Jika titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut adalah scatter plot yang dihasilkan model regresi:

Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Hasil pengolahan data heteroskedastisitas diperoleh titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah secara linear antara satu atau lebih variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 23, yang tampak pada tabel berikut :

Table 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.358	.645		-.555	.584
Gaya Kepemimpinan	.280	.119	.275	2.352	.027
Motivasi	.321	.113	.365	2.834	.009
Tambahan Penghasilan	.273	.117	.301	2.333	.028
Disiplin Kerja	.230	.104	.264	2.224	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = -0.358 + 0.280X_1 + 0.321X_2 + 0.273X_3 + 0.230X_4 + e$$

- $\alpha = -0,358$ artinya Konstanta sebesar 1,591 dengan arah hubungan negatif yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), tambahan penghasilan (X_3) dan motivasi (X_4) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -0,358.
- Koefesien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,280 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,280.
- Koefesien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,321 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,223.
- Koefesien regresi variabel tambahan penghasilan (X_3) sebesar 0,273 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,273.
- Koefesien regresi variabel disiplin kerja (X_4) sebesar 0,230 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,230.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Untuk melakukan uji F, pengambilan keputusan dilakukan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) :

**Table 8. Hasil Uji F
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.358	.645		-.555	.584
Gaya Kepemimpinan	.280	.119	.275	2.352	.027
Motivasi	.321	.113	.365	2.834	.009
Tambahan Penghasilan	.273	.117	.301	2.333	.028
Disiplin Kerja	.230	.104	.264	2.224	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut

**Table 9. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.358	.645		-.555	.584
Gaya Kepemimpinan	.280	.119	.275	2.352	.027
Motivasi	.321	.113	.365	2.834	.009
Tambahan Penghasilan	.273	.117	.301	2.333	.028
Disiplin Kerja	.230	.104	.264	2.224	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan output hasil uji t diatas dimana variabel gaya kepemimpinan memperoleh koefisien regresi sebesar 0,280 dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, sementara itu variabel motivasi memperoleh koefisien regresi sebesar 0,321 dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, dan variabel tambahan penghasilan memperoleh koefisien regresi sebesar 0,273 dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$, serta variabel disiplin kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,230 dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai Adjusted R Square, jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Untuk hasil lengkap dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
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	.833 ^a	.693	.644	.09092	.693	14.127	4	25	.000	1.889

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Dari hasil tabel koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai adjusted R Square sebesar 0,644 atau 66,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa 66,4% pengaruh Kinerja Pegawai disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan dan Disiplin Kerja sedangkan 35,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H1: Gaya Kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur. Secara pengujian statistic dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama diterima. Penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti kepada responden dimana tanggapan responden terhadap variabel yang ada dimana variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rerata sebesar 4,29 yang berada pada kategori sangat baik, variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,34 berada pada kategori sangat baik, variabel tambahan penghasilan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26 berada pada kategori sangat baik dan variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 berada pada kategori baik. Penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memberikan kontribusi Positif dan signifikan berarti setiap indikator yang menjadi parameter dalam mengukur dan menguji variabel, memiliki angka partisipasi yang positif dan setiap indikator diberikan penilaian yang baik. Sehingga, jika keempat faktor tersebut mampu diperhatikan oleh instansi maka berbanding lurus dengan kenaikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Heni (2016) yaitu Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka

akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara itu Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai di dalam ruang lingkup kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau pegawai lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja pegawai. Biasanya pada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang terbilang tinggi akan cenderung terjadi peningkatan pada kinerjanya sehingga pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan semua tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai dengan tepat waktu, selain itu pegawai akan dengan senang hati mengerjakan tugas-tugasnya tanpa merasa ada tekanan saat mengerjakannya (Pancasila et al, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu tambahan penghasilan. TPP mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Luwu timur Nomor 04 tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten luwu timur. Pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat kabupaten luwu timur. Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu disiplin kerja. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur.

Pengaruh Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur

Hipotesis kedua yang diajukan secara simultan adalah Ha2: Gaya kepemimpinan, Motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur. Hasil uji F pada tabe 5.19 Gaya kepemimpinan, Motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung 14,127. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F Tabel ($14,127 > 2,758$) maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan, Motivasi, tambahan penghasilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil ini mendukung sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan Gaya kepemimpinan, Motivasi, tambahan penghasilan ,disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Menjadi Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah H3: Motivasi menjadi variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur. Hasil pengujian secara statistik berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta sebesar 0,275 atau 27,5%

, variabel motivasi memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,365 atau 36,5% dan variabel tambahan penghasilan memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,301 atau 30,1% serta variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,264 atau 26,4%. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai beta lebih besar dibandingkan nilai beta variabel lainnya dan memiliki nilai t hitung lebih besar dibanding variabel lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi pengaruh lebih besar dibanding variabel lainnya terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,5% hal ini berarti bahwa perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai harus memperhatikan aspek Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fadhil & Mayowan, 2018), (Alhusaini et al., 2020) dan (Saripuddin & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Susanty & Baskoro, 2018) dan (Ady & Wijono, 2017) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Sementara itu Gaya Kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan kantor kecamatan tomoni kabupaten luwu timur sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Serta Motivasi menjadi variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36,5%. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh lebih besar dibanding variabel independen lainnya sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka berbanding lurus dengan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kindai, II(1). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia , karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan . Sumber daya manusia yan. E-Jurnal Manajemen Unud, 8(1), 7191–7218.

- Andilolo, L. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Thesis thesis, UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Ariska, L. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT. Bank Danamon Cabang Buah Batu Bandung).
- Danang Sunyoto. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Duwi Priyatno. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamzah. (2011). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi aksara.
- Hartatik, P. I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyati, I. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islami sebagai mediasi. Jurnal Upajiwa Dewantara: Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen, 1(2), 134–146.
- Lubis, R. K. (2017). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pegawaian Daerah Kota Medan. Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan 3(3): 92- 103.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Noor, J. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenada Group.
- Pratama, M. J., Razak, M., & Harniati, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Di Kabupaten Kepulauan Selayar. 3(September).
- Rasjid, A., & Ganda Maulana, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Jurnal Manajemen, 10(3), 237–242.
- Resmana, N., & Ratnasari, D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah. 16(2).
- Rivai, V. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Salusu. (2015). Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Nonprofit. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutaryo, D., Saban, E., & Maryadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sdm, Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.