

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI FEBI UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Nuraeni Gani

UIN Alauddin Makassar

Jl. HM Yasin Limpo No.36, Romang Polong - Gowa

hjnuraeni.gani@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the performance determinant of employees at FEBI UIN Alauddin Makassar. The variables used include work discipline, leadership, and work motivation. The sample used amounted to 34 respondents with data collection methods in the form of interviews. While the analysis technique uses multiple linear regression analysis and path analysis. The results of the analysis show that (1) work discipline and leadership influence the work motivation of employees at Febi UIN Alauddin Makassar; (2) work discipline and leadership influence the performance in Febi UIN Alauddin Makassar (3) work discipline and leadership influence on performance through employee work motivation in Febi UIN Alauddin Makassar (4) employee work motivation affects the performance at Febi UIN Alauddin Makassar*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kinerja pada pegawai yang di FEBI UIN Alauddin Makassar. Adapun variabel yang digunakan antara lain adalah disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sampel yang digunakan berjumlah 34 responden dengan metode pengumpulan data berupa wawancara. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1)disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar; (2)disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Febi UIN Alauddin Makassar (3)disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar (4)motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja di Febi UIN Alauddin Makassar.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian yang cukup serius terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memberikan motivasi yang tinggi dan mudah menyerah dengan kesulitan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan tugas dan tanggung jawab.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan

suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Serly Herliantini (2016), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. George R. Terry (dalam Thoha, 2010) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni (2015), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Sedarmayanti (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathalia, Diansari (2016), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan dan motivasi tak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan. Menurut Subiyandono (2011), bahwa di dalam manajemen strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi serta disiplin kerja. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani (2016), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Selain faktor-faktor disiplin kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan kinerja pada penjelasan diatas, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Menurut Gomes (2003) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar Satria Yudha (2015), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah motivasi kerja pegawai yang relatif masih rendah yang mengakibatkan kinerja yang cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan kepada dosen dan mahasiswa, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan.

Selain fenomena diatas, terdapat pelaksanaan pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kurangnya disiplin kerja pegawai, misalnya bahwa tugas yang dilimpahkan oleh atasan kepada bawahan selalu saja molor dan terlambat. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawa ini; kemudian masih terdapat penundaan pekerjaan pegawai, karena kurang pengecekan/pemeriksaan/evaluasi serta pengarahan kerja dari pemimpin ; misalnya tugas yang telah dilimpahkan oleh atasan selalu dikerjakan secara santai, sehingga pimpinan merasa tidak puas dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai karena tugas tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar; (2) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar; (3) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Febi UIN Alauddin Makassar; (4) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar.

TINJAUAN TEORETIS

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Moekijat (2005) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Menurut Singodimedjo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siswanto (2006) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

The Liang Gie mengemukakan, Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati. (The Liang Gie: 2007). Menurut Wursanto (2008) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur yang dikasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan serta sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri. Yuwono (2005), mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Menurut Tjokroamidjojo kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu (Tjokroamidjojo, 2008). Selanjutnya Pidarta menyatakan kepemimpinan yang dimaksud adalah cara mengorganisasi, cara menjadi ketua, kepala administrator, manajer atau pengelola suatu perkumpulan lembaga (Pidarta, 2002). Nawawi juga berpendapat bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2005). Untuk lebih mendalami kajian teori tentang kepemimpinan, berarti ini akan diuraikan tugas dan fungsi seorang pimpinan. Owens (2001) juga menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, agar kepala sekolah bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, mutlak harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik.

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun oengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2007), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Uno (2009), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dan kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada

umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi adalah dorongan dan arahan perilaku, melalui insentif, perhatian dan pujian, manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik (Machfoedas, 2005). Pendapat yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh (Terry, 2006) bahwa motivasi adalah sebagai upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2012).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2006). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Yang dimaksud dengan motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat (Robert dalam Moenir, 2008).

Kinerja

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2003). Menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan.

Menurut Hasibuan (2006) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Gomes (2003) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2004) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Simamora (2004), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah

mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan; (1) observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati; (2) wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan Melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis; (3) Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*personally administered questionnaires*); (4) Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait.

Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 34 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang

kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja pegawai dan kinerja. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. (Sekaran, 2011). Teknik penarikan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel probabilita karena seluruh elemen populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai subjek dalam sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu mengambil seluruh populasi sampel sehingga total sampel berjumlah 34 orang pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar.

Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut.

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2008). Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari disiplin kerja dan kepemimpinan, dan variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y_1), selanjutnya disebut sebagai model 1. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y_1 = motivasi kerja pegawai

X_1 = disiplin kerja

X_2 = kepemimpinan

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

Selanjutnya, analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja pegawai (Y_1) terhadap kinerja (Y_2), selanjutnya disebut sebagai model 2. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e \quad (2)$$

Keterangan :

Y_2 = kinerja

X_1 = disiplin kerja

X_2 = kepemimpinan

Y_1 = motivasi kerja pegawai

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Analisis jalur pada penelitian ini menggunakan Uji Sobel.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Output Hasil Regresi Model 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4.446	2.946		1.51	0.14
Disiplin Kerja (X ₁)	381	0.076	0.643	4.99	0.00
Kepemimpinan (X ₂)	0.344	0.127	0.35	2.72	0.01

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y_1 = 4.446 + 0.381 X_1 + 0.344 X_2$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif dimana saat disiplin kerja dan kepemimpinan membaik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat disiplin kerja dan kepemimpinan meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja pegawai.

Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 2: Output Hasil Regresi Model 2

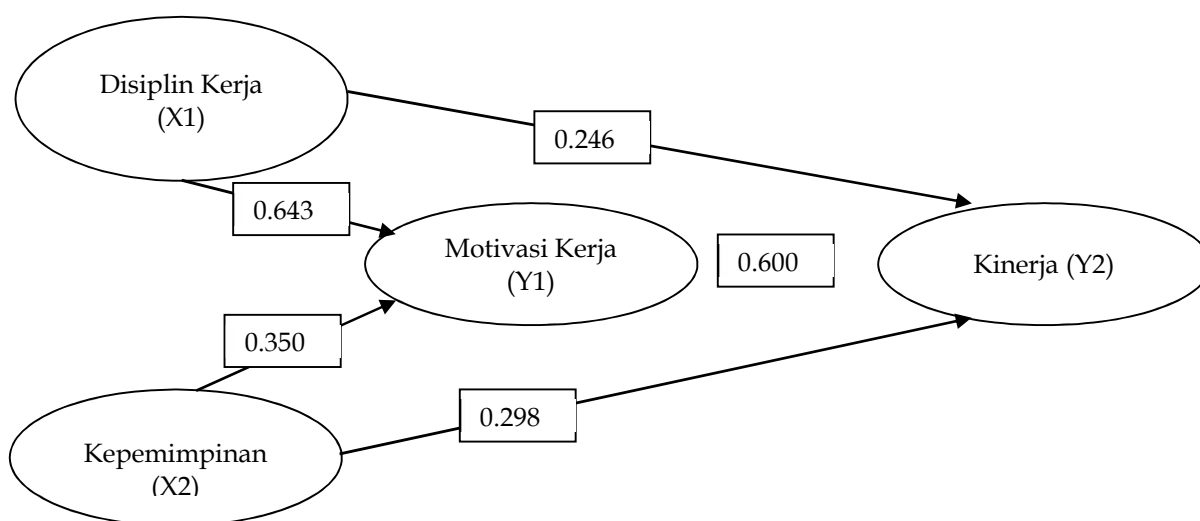
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1.418	1.798		0.789	0.436
Disiplin kerja (x1)	0.127	0.06	0.246	2.098	0.044
Kepemimpinan (x2)	0.255	0.083	0.298	3.073	0.004
Motivasi kerja pegawai (y1)	0.522	0.106	0.6	4.935	0

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y_2 = 1.418 + 0.127 X_1 + 0.255 X_2 + 0.522 Y_1$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dimana saat disiplin kerja, kepemimpinan motivasi kerja membaik akan meningkatkan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa saat disiplin kerja, kepemimpinan motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja.

Analisis Jalur

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara/mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Berikut ini analisis jalur untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, kemudian apakah pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja dengan dengan gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 : Analisis Jalur Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total, yang diantaranya adalah:

Pengaruh Langsung

Untuk memudahkan dalam menganalisis hubungan fungsional antar variabel kemudian nilai koefisien disusun dalam bentuk Tabel 8 sebagaimana di tampilkan pada tabel di berikut,

Tabel 3: Pengaruh Langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Simbol	Beta Koe	Sig	SE
Disiplin kerja (X1)	Motivasi kerja (Y1)	X1--> Y1	0.643	0.000	0.076
Kepemimpinan (X2)		X2--> Y1	0.350	0.011	0.127
Disiplin kerja (X1)	Kinerja (Y2)	X1--> Y2	0.246	0.044	0.060
Kepemimpinan (X2)		X2--> Y2	0.298	0.004	0.083
Motivasi kerja (Y1)	Kinerja (Y2)	Y1--> Y2	0.600	0.000	0.106

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 3 yaitu pengaruh langsung menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Beta koefisien pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0.643 dengan nilai SE sebesar 0.076 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja (X1), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0.643 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y1), dengan demikian maka *hipotesis 1* yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar, terbukti.

2. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai

Beta koefisien pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0.350 dengan nilai SE sebesar 0.127 pada taraf signifikansi 0.011. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan (X2), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0.350 dengan signifikansi 0.011 atau di bawah 0.05. Ini berarti kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y1), dengan demikian maka *hipotesis 1* yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar, terbukti.

3. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.246 dengan nilai SE sebesar 0.060 pada taraf signifikansi 0.044. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja (X1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja (Y2) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh disiplin kerja

(X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.246 dengan signifikansi 0.044 atau di bawah 0.05. Ini berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka *hipotesis 2* yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Febi UIN Alauddin Makassar, terbukti.

4. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.298 dengan nilai SE sebesar 0.083 pada taraf signifikansi 0.004. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan (X2), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.298 dengan signifikansi 0.004 atau di bawah 0.05. Ini berarti kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka *hipotesis 2* yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Febi UIN Alauddin Makassar, terbukti.

5. Pengaruh langsung motivasi kerja pegawai terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.600 dengan nilai SE sebesar 0.106 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.600 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti motivasi kerja pegawai (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka *hipotesis 4* yang menyatakan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja di Febi UIN Alauddin Makassar, terbukti.

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung maka digunakan uji sobel. $z\text{-value} = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)}}$. a = nilai koefisien $x \rightarrow y$. Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 1, diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), variabel independen, yakni disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dan kinerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4 : Pengaruh Tidak Langsung

Keterangan	Simbol	Koefisien
Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1)	X1--> Y1--> Y2	0.386
Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1)	X2--> Y1--> Y2	0.210

Sumber : Lampiran output

Berdasarkan Tabel 4, pengaruh tidak langsung dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) adalah sebesar 0.386. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pegawai sebesar 0.386, dengan demikian maka *hipotesis 3* yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar, **diterima**.

2. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) adalah sebesar 0.210. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pegawai sebesar 0.210, dengan demikian maka *hipotesis 3* yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar, **diterima**.

Pengaruh Total

Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 1, diperoleh pengaruh total (*total effect*), variabel independen, yakni disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5 : Pengaruh Total

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien
Disiplin kerja (X1)	Kinerja (Y2)	0.632
Kepemimpinan (X2)		0.508
Motivasi kerja (Y1)		0.600

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 5, pengaruh total dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh total disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0.632. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.632.
2. Pengaruh total kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0.508. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.508.

Pengaruh total motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0.600. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.600.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin kerja dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Serly Herliantini (2016), kesimpulan yang di dapat terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah untuk menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dengan cara teladan pemimpin, yaitu pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula, kemudian balas jasa, yaitu karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya, selanjutnya keadilan, yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik, kemudian ketegasan, yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan terakhir hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepemimpinan dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Reni (2015), kesimpulan yang di dapat kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan George R. Terry (dalam Thoha, 2010) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Implikasi manajerial pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah untuk menciptakan kegairahan kerja pegawai agar pegawai mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya yaitu dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan dengan cara analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan, kemudian programatis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep, selanjutnya keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko, dan terakhir ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin kerja dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Nathalia, Diansari (2016), kesimpulan yang di dapat variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Implikasi manajerial pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah untuk meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dengan cara teladan pemimpin, yaitu pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula, kemudian balas jasa, yaitu karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya, selanjutnya keadilan, yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik, kemudian ketegasan, yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan terakhir hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepemimpinan dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Danang Setya Ramadhani (2016), kesimpulan yang di dapat ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Subiyandono (2011), menurutnya bahwa di dalam manajemen strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi serta disiplin kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah untuk meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yaitu dengan meningkatkan kepemimpinan dengan cara analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan, kemudian pragmatismis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep, selanjutnya keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko, dan terakhir ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya..

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja

Pengaruh variabel motivasi kerja pegawai terhadap kinerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Choirul Anwar Satria Yudha (2015), kesimpulan yang di dapat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Implikasi manajerial pada pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja adalah untuk meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada

orang lain, kemudian pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, selanjutnya ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang - orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan, kemudian pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya dan terakhir afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang - orang atas dasar sosial.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar. Sehingga saat disiplin kerja dan kepemimpinan meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja pegawai.

Kedua, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar. Sehingga saat disiplin kerja dan kepemimpinan meningkat akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Ketiga, motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa saat motivasi kerja pegawai meningkat akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Keempat, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar. Sehingga saat disiplin dan kepemimpinan meningkat akan diikuti peningkatan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Choirul Anwar Satria Yudha. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Skripsi*. Universitas Brawijaya : Malang.
- Danang Setya Ramadhani. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset

- Hasibuan, Malayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Machfoedz, Mahmud. 2005. *Pengantar Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Upp Amp. Ykpn
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat, 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumnus.
- Moenir A.S, 2008. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S., 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Owens, R.G., 2001. *Organizational Behavior in Education*. Toronto: Allyn Bacon.
- Pidarta, Made, 2002. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga. Laporan Lembaga Pengabdian Masyarakat*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singodimedjo, Markum, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Siswanto, Bedjo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Terry. 2006. George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen edisi bahasa Indonesia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- The, Liang Gie. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pres
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2008. *Manajemen Pembangunan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Uno., Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wursanto. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta
- Yuwono, S. 2005. *Ikhtisar Komunikasi Administrasi*. Yogyakarta: Liberty