

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MALINAU SELATAN

Ruslan Noor Rakhmani¹ Hj. Aji Ratna Kusuma² H. Masjaya³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Faktor Kepemimpinan, Faktor Motivasi Kerja dan Faktor Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Selatan secara parsial maupun bersama-sama.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survey, subyek dan lokasi penelitian adalah 31 orang pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas dan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas. Metode analisa data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 11,7 persen. Faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 30 persen. Faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan sebesar 14,9 persen, serta faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Malinau Selatan.

Kata Kunci : *Kinerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin*

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Abstract

This research aims to see influence of leadership factors, motivated to work and Work Discipline to The performance Sub-District Office employee In South Malinau partially and jointly.

Types of research is quantitative research that is causality relation with using the survey, subjects and location are 31 employee of Sub-District Office in South Malinau. Trial reliabilitas and the validity is done to see whether or not valid questionnaires research. F test conducted to find out whether the free simultaneously have the influence signifikan to variables are not free and t test conducted to find out whether those variables free partially have the influence signifikan to variables are not free. The method data analysis is descriptive statistics and statistic making inferences by using multiple regression and coefficient determination.

Research results show there are factors influence leadership on the performance Sub-District Office employee in South Malinau are 11,7 per cent. Factor of motivated to work toward the performance Sub-District Office employee in South Malinau are 30 per cent, and work discipline factors to the employee performance Sub-District Office in South Malinau are 14,9 per cent. Leadership factors, motivated factors and discipline factors were simultaneously influence the employee performance Sub-District Office in South Malinau.

Keywords : *performance, Leadership, motivated, discipline*

Pendahuluan

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai negara yang menganut azas desentralisasi dan dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Dalam penyelenggaraannya, lebih lanjut diwujudkan dengan penyempurnaan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang ini memberikan kewenangan otonomi kepada daerah dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup kewenangan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan. Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung terhadap daerah, yaitu penambahan tanggung jawab kepada daerah dalam menjalankan tugasnya. Untuk melaksanakan kewenangan tersebut daerah perlu pembenahan/restrukturisasi kelembagaan.

Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelolah berbagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*humanbeing*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan secara terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya.

Dalam penentuan itu perlu suatu penilaian kinerja melalui pengukuran deskriptif dari beberapa faktor terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah suatu hal yang penting untuk mengetahui tingkat efektifitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mewujudkan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Upaya ini dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah ini melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil berdasarkan prinsip-prinsip, yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, dalam Pasal 14 ayat (1) dimana kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Pemerintah Kabupaten Malinau terbagi dalam 15 Kecamatan. Kecamatan merupakan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi kecamatan merupakan unsur lini kewilayahan, Camat menjalankan tugas pokok sebagai unsur lini yaitu “*to do, to act*” artinya kegiatan Camat beserta jajarannya bersifat operasional, memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk membentuk sosok aparat pemerintah yang ideal sesuai dengan tuntutan saat ini. Namun kenyataannya keluhan masyarakat terhadap kinerja aparat pemerintahan dalam melayani kerap kali mewarnai proses hubungan antara yang melayani dengan yang dilayani. Fenomena yang hampir dapat dijumpai pada berbagai instansi pemerintah, tidak terkecuali juga dijumpai di lingkungan kerja Pemerintah

Kabupaten Malinau khususnya Kecamatan Malinau Selatan yang menjadi objek penelitian dalam tulisan ini.

Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di Kantor Camat Malinau Selatan Kabupaten Malinau, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja pegawai, kinerja pegawai yang optimal dapat diharapkan baik, apabila didukung berbagai faktor seperti kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan pengalaman pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survey, subyek dan lokasi penelitian adalah 31 orang pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas dan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas. Metode analisa data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pendeskripsian data hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data. Pengujian kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan realibilitas. Data yang digunakan dalam uji ini adalah seluruh hasil pengisian kuesioner dari 31 (tiga puluh satu) responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan realibilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat, Hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel r pada lampiran dapat dilihat bahwa penelitian ini dengan 31 orang/responden dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,355 sehingga bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir kuesioner tersebut tidak valid sedangkan bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir kuesioner dapat dikatakan valid (dapat digunakan). Semakin banyak sampel maka r_{tabel} nya semakin mempunyai nilai yang semakin kecil sehingga bila $r_{\text{hitung}} > 0,355$ maka dapat dikatakan valid. Valid tidaknya suatu data juga dapat dilihat dari signifikansi data *Sign (2 tailed)* yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 17, dimana bila nilai *Sign (2 tailed)* dibawah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % artinya bahwa data tersebut signifikan sedangkan bila nilai *Sign (2 tailed)* diatas 0,05 artinya

bahwa data tersebut tidak signifikan. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel dapat dilihat pada uraian berikut :

a. Faktor Kepemimpinan (X 1)

Nilai-nilai koefisien korelasi Spearman uji validitas untuk faktor Kepemimpinan (X 1). Hasil pengolahan menggunakan Program SPSS didapat bahwa setiap r untuk setiap item pertanyaan faktor kepemimpinan (X1) diatas 0,355 atau didapat bahwa nilai signifikansi data dibawah 0,05 (5 %) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen sebanyak 15 butir dapat dikatakan valid.

b. Faktor Motivasi Kerja (X 2)

Nilai-nilai koefisien korelasi Spearman uji validitas untuk faktor Motivasi Kerja (X 2). Hasil pengolahan menggunakan Program SPSS didapat bahwa setiap r untuk setiap item pertanyaan faktor Motivasi Kerja (X2) diatas 0,355 atau didapat bahwa nilai signifikansi data dibawah 0,05 (5 %) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen sebanyak 15 butir dapat dikatakan valid.

c. Faktor Disiplin Kerja (X 3)

Nilai-nilai koefisien korelasi Spearman uji validitas untuk faktor Disiplin Kerja (X 3). Hasil pengolahan menggunakan Program SPSS didapat bahwa setiap r untuk setiap item pertanyaan faktor Disiplin Kerja (X2) diatas 0,335 atau didapat bahwa nilai signifikansi data dibawah 0,05 (5 %) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen sebanyak 15 butir dapat dikatakan valid

d. Faktor Kinerja (Y)

Nilai-nilai koefisien korelasi Spearman uji validitas untuk Kinerja (Y) Hasil pengolahan menggunakan Program SPSS Versi 17 didapat bahwa setiap r untuk setiap item pertanyaan Variabel Kinerja (Y) diatas 0,306 atau didapat bahwa nilai signifikansi data dibawah 0,05 (5 %) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen sebanyak 15 butir dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban responden. Kuesioner dikatakan reliable bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari ... atau bila hasil perhitungan mendekati 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan layak digunakan

Koefisien reliabilitas masing-masing variable bebas adalah faktor Kepemimpinan (X1) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,432, faktor motivasi kerja (X2) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,602, disiplin kerja (X3) dengan nilai

Cronbach Alpha 0,391 dan kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,387. Perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 17 diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

Dengan melihat hasil koefisien reliabilitas yang terlihat pada tabel diatas bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ketiga variable bebas yaitu faktor Kepemimpinan (X1), faktor motivasi kerja, disiplin kerja (X3) serta variable tidak bebas (Y) mempunyai *Cronbach Alpha* nilai diatas 0,355 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan reliabel artinya semua instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah termasuk baik.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F). Pengujian secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Masing-masing uji tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh variabel faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada uraian berikut :

a. Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji t dengan bantuan program SPSS untuk melihat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut

Dari tabel 80 dapat diperoleh koefisien regresi X1 (kepemimpinan) bernilai positif 0.342 artinya bahwa pengaruh faktor kepemimpinan searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain apabila semakin baik Kantor Camat Malinau Selatan mengelola faktor kepemimpinan maka kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan akan semakin meningkat.

One-Sample Test

Test Value = 0						
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepemimpinan	97.157	30	.000	54.290	53.15	55.43

Uji t dilakukakn untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hepotesis penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 80 Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 97.157 dan nilai sig sebesar .000 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 30 adalah sebesar 54.290.

Dengan membandingkan nilai baik t maupun signifikansinya maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya hipotesis penelitian terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.

b. Pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja

Dari tabel berikut diperoleh koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) bernilai positif 0.547 artinya bahwa pengaruh faktor motivasi kerja searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain apabila semakin baik Kantor Camat Malinau Selatan mengelola faktor motivasi kerja maka kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan akan semakin meningkat.

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi	72.057	30	.000	53.161	51.65	54.67

Uji t dilakukakn untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hepotesis penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 81 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

sebesar 72.057 dan nilai sig sebesar .000 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 30 adalah sebesar 53.161.

Dengan membandingkan nilai baik t maupun signifikansinya maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya hipotesis penelitian terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.

c. Pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja

Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) bernilai positif 0.386 artinya bahwa pengaruh faktor kepemimpinan searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain apabila semakin baik Kantor Camat Malinau Selatan mengelola faktor kepemimpinan maka kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan akan semakin meningkat.

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Disiplin	84.027	30	.000	53.000	51.71	54.29

Uji t dilakukan untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hepotesis penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 84.027 dan nilai sig sebesar 0.504. sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 30 dengan derajat bebas 30 adalah sebesar 53.000.

Dengan membandingkan nilai baik t maupun signifikansinya maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya hipotesis penelitian terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F bantuan program SPSS untuk melihat pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel sebagai berikut : Dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} dan nilai sig Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata 0,005 dengan derajat bebas 30. Hal demikian dengan membandingkan nilai F_{hitung} maupun signifikansinya. Maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak artinya hipotesis

terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan nyata Antara faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan adanya kombinasi dari ketiga variabel bebas tentunya akan sangat kuat untuk mendorong penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan.

Hal ini juga didukung dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang semakin meningkat bila dilakukan uji secara simultan atau serentak, dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi yang dilakukan secara sendiri-sendiri atau parsial, artinya bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan akan semakin meningkat dengan kombinasi dari tiga variabel bebas yang diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi sederhana merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dari tabel 88 dapat diketahui model persamaan regresi berganda terbaik dalam penelitian ini adalah $Y + 0.342 \text{ Kepemimpinan} + 0.547 \text{ Motivasi Kerja} + 0.386 \text{ Disiplin Kerja}$. Koefisien regresi X 1 (Kepemimpinan) bernilai positif (0.342) artinya bahwa pengaruh faktor ini searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, bila faktor kepemimpinan meningkat maka pegawai Kantor Camat Malinau Selatan juga akan mengalami peningkatan.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepemimpinan * Kinerja	.342	.117	.691	.478
Motivasi * Kinerja	.547	.300	.609	.371
Disiplin * Kinerja	.386	.149	.570	.324

Koefisien regresi X 2 (Motivasi kerja) bernilai positif (0.547) artinya bahwa pengaruh faktor ini searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, bila faktor motivasi kerja meningkat maka pegawai Kantor Camat Malinau Selatan juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi X 3 (Disiplin kerja) bernilai positif (0.386) artinya bahwa pengaruh faktor ini searah dengan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Dengan kata lain faktor disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja, bila faktor disiplin kerja meningkat maka pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel berikut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,117 artinya 11,7 Persen keragaman kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan disebabkan oleh faktor kepemimpinan, sedangkan sisanya 88,3 Persen disebabkan oleh faktor lain.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepemimpinan * Kinerja	.342	.117	.691	.478

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk meramalkan besaran pengaruh Antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka akan semakin besar juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 11,7 Persen disimpulkan bahwa kurang dari setengah variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

Pada tabel berikut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,300 artinya 30,0 Persen keragaman kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan disebabkan oleh faktor motivasi kerja, sedangkan sisanya 70 Persen disebabkan oleh faktor lain.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi * Kinerja	.547	.300	.609	.371

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk meramalkan besaran pengaruh Antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka akan semakin besar juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 30 Persen disimpulkan bahwa kurang dari setengah variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

Pada tabel berikut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,149 artinya 14,9 Persen keragaman kinerja pegawai pada Kantor

Camat Malinau Selatan disebabkan oleh faktor disiplin kerja, sedangkan sisanya 85,1 Persen disebabkan oleh faktor lain.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin * Kinerja	.386	.149	.570	.324

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk meramalkan besaran pengaruh Antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka akan semakin besar juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 14,9 Persen disimpulkan bahwa kurang dari setengah variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Malinau Selatan dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.
2. Faktor motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.
3. Faktor disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.
4. Faktor Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. Hal ini disebabkan secara bersama-sama, semua factor saling memperkuat satu sama lain, sehingga sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.
5. Dari ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) didapatkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya teradap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan adalah faktor motivasi kerja selanjutnya faktor disiplin kerja dan yang terakhir adalah faktor kepemimpinan.

Saran

Dari hasil kesimpulan dan segala keterbatasan yang peneliti dapatkan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada instansi lainnya, guna meningkatkan akurasi data dan tingkat pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja
2. Kepada peneliti lainnya agar penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian dan menambah variabel bebas untuk memperkaya cakupan penelitian.
3. Kepada Camat Malinau Selatan, agar meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan faktor – faktor yang ada terhadap kinerja pegawai yang mempengaruhi secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Magister Administrasi Negara Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, 2014. Pedoman Penulisan Tesis, Samarinda.
- Sugiyono, Prof, Dr, 2012. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan ke – 20, Alfabeta, Bandung.
- Moleong, J. Lexy, Prof, Dr.2012, Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, Prof, Dr, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan ke – 17, Alfabeta, Bandung.
- Latief, Baharuddin, 2012, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar : Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 1.
- Nurchahyo, Anton, 2011, Analisis variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan, <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>.
- Patiran, Andarias, 2010, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) : Fokus Ekonomi Vol. 5, 32-42.
- Syabrus, Hardisem. Riadi, R.M, 2009, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu : Pekbis Jurnal, Vol.1 No. 3.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2003, Filasafat Administrasi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winarno, Budi. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik, Media Pressindo. Yogyakarta.
- Nurhayantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki, 2002. Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Al Rasyid, H. 1994, Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala (Method of Successive Interval) Bandung. Program Pascasarjana Universitas Padjajaran.

Dharma, A. 1991, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali, Jakarta.
Nawawi, H, dan Martini H, 1990. Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, CV Haji Masagung, Jakarta.