



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 8749-8763

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

I Made Yoga Pratama

Program Studi Magister Administrasi Publik, Pascasarjana Universitas Ngurah Rai Denpasar

Email: yogaboomberr@gmail.com

Abstrak

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung sebagai Institusi dibawah naungan sekretariat daerah Badung sudah mengupayakan untuk memperoleh pegawai yang bermutu dan mampu mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan serta pelayanan pemerintahan bagi seluruh masyarakat secara optimal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 34 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* yaitu total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung, sebesar 9, 670 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0, 034. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung sebesar 4, 333 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0, 001. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung sebesar 6, 320 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0, 048. Menunjukkan nilai Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung, dimana dari ke tiga variabel diatas berpengaruh terhadap kinerja pengaruhnya sangat signifikan yakni (68, 1%) sementara faktor-faktor yang lain justru berpengaruh signifikan sebanyak (31, 9%).

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

Abstract

The Badung Regency Leadership Protocol and Communication Section as an institution under the auspices of the Badung Regional Secretariat has made efforts to obtain quality employees who are capable of realizing change, growth and renewal as well as optimal government service for all people. This research is a quantitative research. The number of samples is 34 people with the sampling technique used is Non Probability Sampling, namely total sampling. Data collection used a questionnaire and data analysis was carried out using the Multiple Linear Regression method. The results showed that leadership had an influence on the performance of state civil apparatus employees in the Badung District Leadership Communication and Protocol, amounting to 9.670 with a probability value (sig value) of 0.034. Work Discipline has an influence on Employee Performance in the Badung Regency Leaders Communication and Protocol Section of 4.333 with a probability value (sig value) of 0.001. Work Motivation has an influence on Employee Performance in the Badung Regency Leaders Communication and Protocol Section of 6.320 with a probability value (sig value) of 0.048. Shows the value of Leadership, Motivation and Work Discipline simultaneously influence the performance of ASN employees in the Badung Regency Leadership Communication and Protocol Section, where the three variables above have a very significant effect on performance (68.1%) while other factors actually significant effect (31.9%).

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk membuat dan menerapkan serta mengatur hukum dan undang-undang di wilayah tertentu untuk kepentingan bangsa dan Negara. Pemerintah juga memiliki tugas yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

"Melindungi segenap bangsa Indonesia, seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Seiring dengan tugas pemerintah tersebut, pemerintah daerah sendiri memiliki peran penting dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah daerah berhak atas keberlangsungan daerahnya masing-masing dalam mencapai tujuannya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah memberikan kewenangan melalui otonomi daerah, baik dalam urusan pemerintah maupun pembangunan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 dalam Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa "Dalam menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan

pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Hal ini berkaitan dengan diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini memiliki arti bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam tujuan suatu pemerintah. Peranan sumber daya manusia ini memiliki manfaat secara efektif bagi suatu organisasi untuk kelangsungan organisasi, baik itu keberhasilan maupun kemunduran organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi swasta maupun organisasi publik atau pemerintah. Sumber daya manusia ini menjadi suatu hal yang sangat penting pada instansi pemerintah, karena sumber daya manusia ini tercermin pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat atau administrator pelaksana pemerintahan. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya pemerintah didukung oleh sumber daya manusia sebagai perencana, pengorganisasi, pelaksana, pengontrol dan pengevaluasi pelayanan publik.

Struktural pemerintahan daerah pada tahun 2020 kembali mengalami perubahan besar. Perubahan atau peleburan itu berdasarkan aturan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (KEMENDAGRI) Nomor 56 tahun 2019, tentang pedoman nomenklatur dan unit kerja sekretariat daerah provinsi dan kabupaten/kota. Salah satu perubahan ini adalah Humas. Sebagai penggantinya dibentuklah Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan atau disingkat Prokopim peraturan tersebut diterapkan mulai 1 Juni 2021 di Kabupaten Badung. Prokopim memposisikan diri sebagai salah satu penyokong fungsi Sekretariat Daerah. Prokopim tetap berfokus pada penyediaan layanan keprotokolan dan kehumasan.

Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung dalam konteksnya pembaharuan dari bagian Hubungan Masyarakat (Humas) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung sangat menarik untuk diteliti dengan melihat disiplin organisasi, karena disiplin menjadi prinsip dasar dalam bangunan organisasi, baik untuk aparatur sipil negara maupun pemimpin. Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai cita-citanya sangat bergantung kepada disiplin, selanjutnya disiplin tidak cukup hanya diwacanakan, tetapi harus dipraktekkan selanjutnya diadakan evaluasi. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan jawaban sejauh mana tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai merupakan salah satu faktor dalam setiap pelaksanaan urusan pemerintahan. Dengan hal ini dibutuhkan pegawai yang handal, kompeten dan visioner. Dengan demikian diharapkan pegawai mampu meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam setiap tugas yang diberikan

kepada para pegawai.

Menurut Garden dalam Nawawi, (2006: 63) kinerja merupakan suatu mengisi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan kehidupan perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan.

Dalam menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2016: 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan merupakan bagian penyokong fungsi Sekretariat Daerah yang tidak hanya menawarkan disiplin, tetapi sekaligus mengadakan evaluasi. Dalam konteksnya dengan disiplin dalam sebuah instansi pemerintahan, tentu merupakan sesuatu hal menarik untuk dibicarakan, karena disiplin menjadi prinsip dasar dalam bangunan sebuah instansi, baik untuk para pegawai maupun pemimpin. Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai cita-citanya sangat bergantung kepada disiplin, selanjutnya disiplin tidak cukup hanya di wacanakan, tetapi harus dipraktekkan selanjutnya diadakan evaluasi. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan jawaban sejauh mana tingkat disiplin pegawai ASN dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Kemajuan teknologi dan informasi banyak memberikan kemudahan kepada lembaga apapun bentuk usaha yang dikerjakan untuk mengevaluasi disiplin kerja pegawai. Selama periode tahun 2020 didapatkan hasil evaluasi disiplin kerja pegawai yang dinilai dari tingkat keterlambatan, pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Data Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Pegawai Tahun 2023 di Bagian Protokol dan Komunikasi
Pimpinan Kabupaten Badung

No	Kriteria Kedisiplinan	Ya (%)	Tidak (%)	Total (%)
1	Datang terlambat	19, 4%	80, 6%	100
2	Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	21, 9%	78, 1%	100
3	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	13, 9%	86, 1%	100

Sumber: Data Kepegawaian Setda Kabupaten Badung 2023

Tabel data 1 hasil evaluasi disiplin kerja pegawai tahun 2023 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum mentaati disiplin kerja. Hal itu Nampak dari persentase kedisiplinan pegawai yaitu 18, 4%.

Bukti empiris Ambasari, *et al*/(2022) telah mempertegas bahwa "disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai". Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi hal ini sejalan dari hasil penelitian yang dilakukan Di samping itu, disiplin harus ditumbuhkan kembangkan sehingga bertumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan terwujudnya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Djalante, *et al* (2022) didalam penelitian yang dilakukan dimana ada pengaruh disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja, salah satu aspek yang penting dalam organisasi yang digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja gun meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja, yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang). Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi Suranto dan Lestari (2014). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambasari, *et al* (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Dimana pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan Kepemimpinan menurut Robbin, (2017: 410) adalah "kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan". Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan sebagai pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya Sudaryono, (2014: 9). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui kharisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual yang diyakini akan melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan, asas demokrasi dan ketransparanan. Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas kerja, memiliki moril kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan efektivitas organisasi, meminimalkan perputaran pegawai, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi. Menurut Penelitian yang telah dilakukan oleh Ambasari, *et al*/ (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 35 orang dan sampel sebanyak 34 orang yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* yaitu total sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan semua jumlah responden yang ada (Sugiyono, 2016:118).

Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, online, dan dokumentasi. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji analisis data, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Informasi Kepemimpinan Kabupaten Badung

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sistem bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Hal ini membawahi konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha: 2001). Menurut (Siagian: 2003), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi yang mungkin hal itu tidak disenangi.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto: 2009). Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Seperti kepemimpinan transformasional yakni sebagai suatu kepemimpinan yang kuat dengan memiliki suatu visi yang jelas (*visioner*). Dimana visi merupakan suatu mimpi dimasa mendatang yang sifatnya menantang untuk diwujudkan. Maka kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan tersebut ke dalam organisasi yang dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi individu-individu dalam suatu organisasi untuk dapat mengembangkan potensi dirinya secara inovatif dan kreatif. Kepemimpinan transformasional ini mampu memberikan suatu solusi dalam memahami mengenai apa yang membuat seseorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi yang dipimpinnya. Sehingga kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai suatu kepemimpinan yang dapat mentransformasikan suatu ide-ide yang visioner kepada anggota organisasi yang dipimpinnya untuk menuju ke suatu perubahan yang lebih baik. Tanpa kemampuan dan visi

yang kuat untuk melakukan perubahan mustahil pemimpin transformasional mampu membawa suatu perubahan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Hal tersebut mendorong organisasi untuk melakukan berbagai kegiatan berupa pelatihan serta pengembangan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan. Dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kategori rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dari 34 responden, seluruh responden masuk pada kategori sangat tinggi (100%), yakni didominasi dengan sangat setuju sebanyak 61, 1% dan setuju dengan presentase 38, 9%. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda $Y = 17,376 + 0,175 X_1 + 0,764 X_2 + 0,129 X_3$. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,175, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan daripada kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,175 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan baik kinerja pegawai juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 9,670 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,034. Maka pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,670 > t_{table}$ yakni 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan presentase 64%.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Armstrong:2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andi Djalante dan Mashur Razak, Muliana (2021) yang menghasilkan bahwa secara parsial terbukti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan terbukti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh sangat tinggi terhadap kinerja sebesar (100%). Hal ini karena pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian mutu selain itu adanya partisipasi pegawai tidak hanya sebatas saat pemberian reward tapi juga memiliki kontribusi penuh dalam menyelesaikan masalah serta dalam bekerja seringkali pemimpin menjelaskan dengan jelas jenjang karir yang ada pada setiap pegawainya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Sehingga pada penelitian ini dapat simpulkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Hipotesa daripada H1 dapat diterima yakni kepemimpinan mempengaruhi suatu kinerja daripada ASN dengan kepemimpinan tersebut dipengaruhi oleh pemimpin memberikan contoh yang baik, motivasi dan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin serta intelektual daripada seorang pemimpin.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Informasi Kepemimpinan Kabupaten Badung

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perkantoran untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan:2009). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perkantoran untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja pegawai baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar aturan disiplin kerja pegawai.

Setiap instansi jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada pegawainya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran pegawai juga dapat diperkecil. Bagi suatu instansi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana

hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi instansi mempunyai masalah terhadap pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil penghitungan diketahui bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kategori rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dari 34 responden, seluruh responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (100%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di tempat penelitian termasuk memiliki pengaruh sangat tinggi yakni (100%). Dengan kata lain sebagian besar pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki pengaruh disiplin yang sangat tinggi dalam bekerja. Karena dalam bekerja setiap pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung memiliki dorongan untuk ikut berpartisipasi dan untuk mendapatkan jabatan yang sesuai, pegawai diwajibkan untuk mampu berprestasi dan dalam bekerja setiap pegawai memiliki motivasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel disiplin pada item sebanyak 69, 3% menyatakan dengan sangat setuju dan sisanya yakni 30, 7% menyatakan dengan setuju. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda $Y = 17,376 + 0,175 X_1 + 0,764 X_2 + 0,129 X_3$, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,764, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan daripada disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,764 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Semakin tinggi variabel disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila disiplin baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk mematuhi norma yang ada serta tanggung jawab daripada seorang individu untuk melaksanakan pekerjaannya. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai disiplin naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan disiplin berdasarkan pada tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 4,333 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,001. Maka pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,333 > t_{table}$ yakni 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan presentase yakni sebesar 84% yakni sangat tinggi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ardiansyah Firdaus, Disman, Rina Masruroh (2022). Hasil dari penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Hipotesa daripada H2 dapat diterima yakni disiplin kerja mempengaruhi suatu kinerja daripada ASN.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Informasi Kepemimpinan Kabupaten Badung

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Motivasi kerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah menjadi tanggung jawab setiap individu yang ditugaskan. Adanya tanggung jawab ini menyebabkan para pegawai memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri apa yang di hadapinya dan bagaimana cara menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pemberian tanggung jawab individual lebih mengoptimalkan segenap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi sangat di perlukan terlebih dalam kerja sama seperti halnya yang di lakukan oleh Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Kerjasama tim juga merupakan faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Motivasi di dalam tim sangat di dibutuhkan karena kinerja antar individu terdapat di dalam tim yang kuat. Tim yang kuat menentukan keberhasilan suatu kinerja yang baik serta memuaskan terlebih untuk pemimpin. Pemimpin merupakan motivator di dalam suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin ataupun usaha-usaha pimpinan tersebut.

Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui bahwa motivasi kerja dalam

penelitian ini terbagi menjadi empat kategori rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dari 34 responden, seluruh responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (100%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di tempat penelitian termasuk memiliki pengaruh sangat tinggi yakni (100%). Dengan kata lain sebagian besar pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki pengaruh motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja. Karena dalam bekerja setiap pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung memiliki dorongan untuk ikut berpartisipasi dan untuk mendapatkan jabatan yang sesuai, pegawai diwajibkan untuk mampu berprestasi dan dalam bekerja setiap pegawai memiliki motivasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi pada item sebanyak 57, 6% menyatakan dengan sangat setuju dan sisanya yakni 42, 4% menyatakan dengan setuju. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda $Y = 17,376 + 0,175 X_1 + 0,764 X_2 + 0,129 X_3$, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,129, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan daripada motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,129 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Semakin tinggi variabel motivasi maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan motivasi berdasarkan pada tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS sebesar 6,320 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,048 diperoleh t hitung. Maka pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,0481 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,320 > t_{table}$ yakni 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni dengan presentasi sebesar 60%. Hal ini berarti motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Hipotesa daripada H_3 dapat diterima yakni motivasi kerja mempengaruhi kinerja daripada ASN.

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Informasi Kepemimpinan Kabupaten Badung

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen instansi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk keberhasilan kinerja. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (*leadership*) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (*leader*). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan ia mengemban tugas dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut. Pemimpin tidak menginginkan kegagalan dalam menggerakkan setiap pegawainya sehingga diperlukan sebuah strategi untuk mencapai keberhasilan setiap pekerjaan.

Pemimpin dapat melihat kinerja para pegawai dari tingkat kedisiplinan pegawai karena dalam suatu instansi pasti membutuhkan kinerja seseorang yang dapat membantu perusahaan tersebut mencapai suatu tujuannya. Dimana kinerja adalah perilaku pegawai yang dilandasi oleh etika dalam bekerja supaya memberi sumbangan hasil kerja terhadap pencapaian tujuan instansi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja pegawai juga merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebliahan harus diupayakan sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Menurut Wibowo (2016:155), pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja mereka berkaitan erat dengan persoalan-persoalan yang timbul dalam setiap individu pegawai. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor antara lain upah atau promosi karir, situasi kerja, dan juga pengevaluasian terhadap pekerjaan itu sendiri. Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang sangat diinginkan setiap pegawai. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Apabila pegawai merasa bahwa disiplin kerja ditempat bekerja adil untuk seluruh pegawai sesuai dengan peraturan instansi maka individu tersebut akan merasakan kepuasan tersendiri. Selain itu, disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi dan kepuasan, yang akhirnya dapat

menghasilkan produktivitas, kinerja dan kepuasan kerja. Pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan memiliki skill, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan apa yang di standarkan oleh instansi. Namun bagaimana cara pegawai dalam mempertahankan sesuai dengan yang diharapkan dan selalu bersemangat sehingga prestasi meningkat pada saat merasakan adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kategori rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Dari 34 responden seluruh responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (100%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di tempat penelitian termasuk pada kategori sangat tinggi (100%). Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung daripada pengujian f diketahui bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung adalah $24,514 > f \text{ table}$ yakni 2,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja ASN (Y) yang bersifat signifikan. Karena nilai probabilitas (p-value) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Hasil daripada pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,692 atau 69,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independent (X) yakni kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap variable dependen (Y) yakni ASN sebesar 68,1%, sehingga sisanya yakni 31,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yakni diluar variabel kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung, dimana dari ke tiga variabel diatas berpengaruh terhadap kinerja pengaruhnya sangat signifikan yakni (68,1%) sementara faktor-faktor yang lain justru berpengaruh signifikan sebanyak (31,9%). Sehingga hipotesa H4 dapat diterima yakni bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dari ASN.

SIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung adalah sebesar nilai signifikasi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung adalah

24, 514 > f table yakni 2. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0, 05). Karena nilai probabilitas (-value) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R² yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung, dimana dari ke tiga variabel diatas berpengaruh terhadap kinerja pengaruhnya sangat signifikan yakni (68, 1%) sementara faktor-faktor yang lain justru berpengaruh signifikan sebanyak (31, 9%).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 18-31.
- Djalante, A., Razak, M., & Muliana, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 372-379.
- Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2019, Tentang pedoman nomenklatur dan unit kerja sekretariat daerah provinsi dan kabupaten/kota
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Bupati Badung Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Uraian Tugas Sekretariat Daerah Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono, (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung. Alfabeta.
- Suranto dan Lestari, Etty Puji. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 10, Nomor 2, September 2014, 148-160.
- Wibowo .2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.