PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI PROPINSI SUMATERA SELATAN

Lalu Suaidi Basri[1], Sri Rahayu,Choiriyah[2]
[1]Alumni PPs Prodi Ilmu Manajemen UM.Palembang,
Staf KUA Tungkal Jaya Kemenag Kabupaten Musi Banyuasin
lalu.sb414@gmail.com

Abstract

The Office of Religious Affairs (KUA) is one part of the structure and spearhead of the Ministry of Religion in religious service and guidance in the community. As a technical unit dealing directly with the community, the performance of KUA employees will be a concern. The Factors can affect the performance among leadership, motivation and work discipline. This research aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on the performance of KUA employees in Musi Banyuasin Regency. This research is a quantitative study with causal descriptive analysis techniques, classic assumption tests, multiple linear regression analysis and coefficient tests. Data were collected using a questionnaire with 114 respondents. Based on the results of data processing with the coefficient of determination or Ajusted R Square 0.422, shows that employee performance is influenced by leadership, motivation and work discipline by 42.2%, while the rest is influenced by other variables outside this study. the F test results obtained Fcount > Ftable (28.520 > 3.08), with a significance level of 0.000 < 0.05, this shows that leadership, motivation and work discipline together have a significant and positive effect on employee performance. Partially, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance, while motivation does not significantly influence the performance of KUA employees in Musi Banyuasin Regency. In addition to the factors of good leadership and high work discipline, the Ministry of Religion in particular the head of the KUA needs to pay attention to matters that can increase the motivation of KUA employees in order to improve their performance in the future.
Keywords : *Performance, Leadership, Motivation, Work Discipline.*

Abstrak

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan salah satu bagian dari struktur dan ujung tombak Kementerian Agama dalam pelayanan dan pembinaan keagamaan di masyarakat. Sebagai unit teknis yang berhadapan langsung dengan masyarakat, kinerja pegawai KUA akan menjadi perhatian. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KUA se Kabupaten Musi Banyuasin.Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif kausal, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji koefisien.Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan 114 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,422, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 42,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pada hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,520 > 3,08), dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Adapun secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KUA se Kabupaten Musi Banyuasin. Selain dari pada faktor kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, Kementerian Agama khususnya kepala KUA perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai KUA agar dapat meningkatkan kinerja mereka di masa yang akan datang.
Kata Kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Kantor Urusan Agama Kecamatan (KUA) merupakan salah satu organisasi publik/instanansi pemerintah, yang mana berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 477 Tahun 2004 adalah instansi Kementerian Agama yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan. Fungsi yang dijalankan Kantor Urusan Agama (KUA) meliputi fungsi administrasi, fungsi pelayanan, fungsi pembinaan dan fungsi penerangan serta penyuluhan. Dalam menjalankan fungsi administrasi dan pelayanan, Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan salah satu instansi yang mengawasi proses berlangsungnya nikah. Kewenangan ini diberikan oleh pemerintah untuk mempermudah pelaksanaan nikah bagi warga Negara Indonesia serta menertibkan administrasi kependudukan yang pada intinya bertujuan untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur.

Sebagai salah satu bagian dari struktur dan ujung tombak Kementerian Agama dalam pelayanan dan pembinaan keagamaan, Kantor Urusan Agama memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat.Oleh karena itu, kinerja pegawainya dari waktu ke waktu menjadi sorotan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja Kantor Urusan Agama sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik, maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila pegawai dalam suatu instansi berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala, sehingga berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan.Pada kenyataannya kinerja pegawai Kantor Urausan Agama masih dirasakan rendah. Hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas rendah. Dari segi kualitas, masih banyak terdapat kesalahan dalam penulisan data calon pengantin (catin), yang disebabkan karena kurangnya ketelitian pegawai dalam meng-*entri* data catin. Adapun dari segi kuantitas fenomena yang penulis temuakan adalah jumlah buku nikah yang dicetak tidak sesuai dengan jumlah peristiwa nikah yang terjadi, sehingga banyak calon pengantin (catin) belum menerima buku nikah pada saat berlangsungnya acara akad nikah.Fenomena lainnya ialah ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan membuat laporan hasil kerja.

Kepemimpinan di Kantor Urusan Agama di Kabupaten Musi Banyuasin belum berjalan secara optimal.Hal ini dapat dilihat dari minimnya kegiatan rapat koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh kepala KUA.Sedangbanyak pegawai penyuluh honorer yang bertugas di luar kantor, yang memerlukan motivasi, bimbingan dan arahan dari atasan. Rendahnya tingkat

pengawasan kepala KUA juga menjadi faktor rendahnya kinerja pegawai KUA.Tidak adanya program-program inovatif, sehingga tampak program KUA seperti biasa-biasa saja, tidak ada hal-hal yang baru.

Motivasi pegawai Kantor Urusan Agama masih sangat kurang.Halini disebabkan oleh kompensasi yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya tanggung jawab pegawai penyuluh terhadap tugas kepenyuluhan dan bimbingn masyarakat.Selain itu juga jaminan pekerjaan yang tidak jelas terutama bagi para pegawai yang berstatus honorer.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) ini masih ada beberapa permasalahan.Permasalahan disiplin kerja pada Kantor Urusan Agama dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah, jam kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, kurang mentaati ketentuan dalam penggunaan pakaian seragam dinas. Kurangnya rasa tanggung jawab pagawai terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Selain itu, banyaknya pengaduan dari masyarakat terkait dengan seringnya Pegawai Pencatat Nikah yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pencatatan nikah yang dilaksanakan di luar kantor atau di luar jam kerja kantor.

Adanya motivasi dan disiplin kerja yang terdapat dalam diri pegawai dan disertai kualitas kepemimpinan yang baik, merupakan aspek yang sangat diharapkan oleh instansi Kantor Urusan Agama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama dan kinerja Kantor Urusan Agama secara keseluruhan.Hal inilah yang menjadi daya tarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada Kantor Urusan Agama yang terdapat di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Musi Banyuasin.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2019: 170) pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Sutrisno (2019: 170), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono dalam Kasmir (2019 : 183) kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.Menurut Sutrisno (2019: 172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.Kuantitas adalah hasil

yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah di tetapkan.Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Aspek-aspek Kinerja.

Sutrisno (2019: 172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
c) Waktu kerja, menerangakan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
d) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
b) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
c) Inisiatif (*Initiative*)
d) Kemampuan (*Capability*)
e) Komunikasi (*Communication*)

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010:146) kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Adapun menurut Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.Thoha, (2010:5) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah segala bentuk aktivitas pemimpin dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan dan mengelola bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi pemimpin didalam organisasi menurut Sutrisno, (2019:219) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang optimal.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:219) diantaranya :

a) Peran Interpersonal
b) Peran Informasional
c) Peran Pengambil Keputusa

Indikator Kepemimpinan

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator, terdiri dari
   (1) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
   (2) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
   (1) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
   (2) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
   (1) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
   (2) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
   (1) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
   (2) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi.Di antaranya adalah pendapat Wibowo, (2017:322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adapun menurut Kreitner dan Kinicki motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sementara itu, Greenberg dan Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.Menurut Wibowo (2017:323) bahwa dalam motivasi terkadung elemen yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Siagian (2014:142) motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.Robbins (2010:109) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan. Defenisi ini memiliki tiga elemen kunci : energi, arah dan ketekunan. Lebih lanjut Robbins mengatakan Elemen *energi* adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah kinerja pekerjaaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke *arah* yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi *ketekunan*. Kami menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Uno (2019:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan dan menciptakan daya penggerak pada diri seseorang agar mau dan rela bekerja keras dengan segenap kemampuan dan keterampilan dalam rangka menunaikan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorangakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Intern.
   (1) Keinginan untuk dapat hidup
   (2) Keinginan untuk dapat memiliki
   (3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
   (4) Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
   (5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor eksternal
   (1) Kondisi lingkungan kerja
   (2) Kompensasi yang memadai
   (3) Supervise yang baik
   (4) Adanya jaminan pekerjaan
   (5) Status dan tanggung jawab
   (6) Peraturan yang fleksibel

Indikator Motivasi Kerja

Uno (2019:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan :

a) Motivasi internal
   (1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
   (2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
   (3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
   (4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
   (5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
   (6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
   (7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b) Motivasi eksternal
   (1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
   (2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
   (3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
   (4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat ditemukan dalam *Two Factor Theory* Frederick Herzberg, (Wibowo, 2017:323).Herzberg mengembangkan *Two Fator Theory* berdasarkan pada '*Motivators*' dan '*Hygiene Factors*'.*Hygene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak

bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan, indikatornya adalah sebagai berikut :

a) Gaji dan tunjangan
b) Kondisi kerja
c) Kebijakan organisasi
d) Kedudukan
e) Keamanan kerja
f) Pengawasan dan otonomi
g) Kehidupan di tempat kerja/lingkunagn kerja
h) Hubungan antar pribadi

Sedangkan *motivators* adalah kebutuhan yang terkait dengan sifat kerja itu sendiri dan seberapa menantangnya pekerjaan itu. Kebutuhan ini merupakan faktor penyebab kepuasan yang indikatornya meliputi :

a) Prestasi
b) Pengakuan/penghargaan
c) Pekerjaan itu sendiri atau minat pada pekerjaan
d) Tanggung jawab
e) Kemajuan atau promosi kenaikan pangkat

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasibuan (2019:194) kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang

tertulis atau tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh pegawai guna untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2017:291) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

a) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
b) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
c) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
d) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
e) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesui dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
b) Penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individi dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individuapabila telah sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi
d) Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingat kemangkiran, pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausal (verifikatif), yaitu merupakan penelitian yang menguji hubungan (pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sekaran dan Bougie, 2013:98).Rancangan penelitian ini termasuk penelitian kausal karena bertujuan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012:59). Penelitian ini menggunakan metode analisis melalui ujidata, yang terdiri dari uji normalitas data, uji linearitas data. Uji model terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Lokasi penelitian ini dilakukan diKantor Urusan Agama se Kabupaten Musi Banyuasin di Propinsi Sumatera Selatan dimana akan diketahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai di instansi tersebut.Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2019 sampai bulan Pebruari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Urusan Agama se Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 159 orang yang diambil dari 14 Kantor Urusan Agama dari 14 Kecamtan di Kabupaten Musi Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Proses Pengujian

Hasil Model Analisis Regresi

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.784	3.209	
	X1_KEPEMIMPINAN	.097	.037	.206
	X2_MOTIVASI	.035	.088	.034
	X3_DISIPLINKERJA	.461	.074	.536

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas didapatkan model regresi pada persamaan berikut.

$$Y = 4{,}784 + 0{,}097X_1 + 0{,}035X_2 + 0{,}461X_3 + e$$

Interpretasi persamaan model regresi yang diperoleh nilai konstanta 4,784 berarti jika nilai Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) adalah konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 4,784.Nilai koefisien Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,097 berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.Nilai koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,035 berarti Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,461 berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian jika terjadi kenaikan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam data dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.Berikut disajikan hasil koefisien determinasi dari model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661[a]	.438	.422	2.579

a. Predictors: (Constant), X3_DISIPLINKERJA, X1_KEPEMIMPINAN, X2_MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y_KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas didapatkan nilai koefisien determinasi atau *AdjustedR Square* sebesar 0,422 atau 42,2%. Artinya Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel tersebut misalnya kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi, keterampilan, dan komitmen organisasi.

Uji F (Uji Bersama-sama)

Uji signifikansi parameter menggunakan Uji F uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil Uji F dalam penelitian ini.

tidak berpakain dinas saat bertugas, dan 10,53% yang menjawab netral artinya kadang mentaati penggunaan pakai dinas, kadang juga tidak.

Selain itu, pegawai KUA juga perlu memperhatikan ketepatan waktu baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam melaporkan hasil tugas, juga tepat waktu ketika datang dan pulang kerja. Penelitian ini sejalan dengan Catherine R (20015), Rommy Benno (2016), Apalia E.A (2017), Deddy (2018), dan Nuraida (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-samaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai di Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Musi Banyuasin,
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjapegawai di Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Musi Banyuasin,
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjapegawai di Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Musi Banyuasin.

SARAN

Saran yang dapat diberikan pada Kantor Urusan Agama ini *pertama*, hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta jabatan yang diembannya.Lebih meningkatkan bimbingan dan motivasi serta pengawasan kepada para pegawai.*Kedua*, Kementerian Agama khususnya kepala KUA agar memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai KUA, seperti kompensasi yang lebih memadai, fasilitas kerja yang mendukung serta penghargaan-penghargaan berupa materi maupun non materi.*Ketiga*, disiplin kerja dari para pegawai harus lebih diperhatikan, kehadiran dan kepulangan kerja, produktivitas serta loyalitas kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bougie,& Sekaran. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach, Edisi 5*. New York: John wiley@Sons.

Catherine Roeleejanto dkk, (2015).*Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia*. Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue XI, November 2015, ISSN 2201-2796

Dariansyah, Deddy (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati*. Jurnal Sosio e-kons. Volume 10, No. 2, Agustus 2018, pp. 150-164, e-ISSN: 2502-5449 p-ISSN: 2085-2266.

Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat).* Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 11, No 2, Desember 2017, 79-86 ISSN 2442-4943

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indriyatmoko, et al. (2016).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Boyolali*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1 Juni 2016: 76 – 86

Kasmir (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers

Kiruja, EK. Mukuru, Elegwa (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics, ISSN: 2278-3369, July-Aug. 2013, Vol.2 Issue 4, P. 73-82.

Masood Asim, (2013). *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect ofTraining*: *Specific to Education Sector of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, Issue 9, September 2013, ISSN 2250-3153

Neneng Sofiyanti dan Achmad Nawawi, (2017).*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang.*Buana Ilmu ISSN: 2541 - 6995 E-ISSN: 2580 – 5517 Vol. 1, No. 2, Mei 2017

Nicholas Odoyo Simba, John Odwar Agak dan Eric K. Kabuka, (2016), *Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County, Kenya*. Journal of Education and Practice, ISSN 2222-1735 ISSN 2222-288X (Online) Vol.7, No.6, 2016)

Putri, Nuraida Astining. Seri, Herman. Sakdiahwati (2019).*Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Palembang*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8, issue 2 Juni, 2019, Page 25 – 36.

Ritonga, Tri Eva Juniangsih, dan Tarigan, Usman (2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan (Studi pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan*). Jurnal Administrasi Publik Public Administration Journal, ISSN: 2088-527x, Vol. 3 No. 1, Juni 2015.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A. (2013).*Perilaku Organisasi, Buku 1. Edisi 12.*Jakarta : Salemba Empat.

Rumondor, Rommy Beno. *et al.* (2016) . *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal.254-264.

Sedarmayanti (2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.

Shahzadi, Irum.*et al*. (2014).*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014.

Siagian, P. Sondang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Singodimedjo.(2009). *Menejemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono (2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrischastini, Ary dan Riyanto, Agus (2015).*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, JULI 2015.

Sutrisno, Edy (2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Tapala, Irham (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara*. e Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 1Januari 2018 hlm 183-194 ISSN: 2302-2019.

Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*.Jakarta : Rajawali Press

Torang, Syamsir (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*.Bandung : Alfabeta.

Trianingsih, SL, Wiharso (2007). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penghulu*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 44 2007 : 44 – 53.

Uno, Hamzah B. (2019). *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*.Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo (2017).*Manajemen Kinerja-Edisi kelima*. Depok: Rajawali Press

Widodo, Sudarso Sri (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Makmur Media.

Yamin, Martinis dan Maisah.(2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.