

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPT PENDAPATAN SAMSAT WILAYAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Andi Jauharin Insyiah^{*1}, Badaruddin², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}andijauharininsyiah1303@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³asniwatorachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Andi Jauharin Insyiah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar (dibimbing oleh Badaruddin dan Asniwati). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara Simultan terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. 2) Tidak terdapat pengaruh gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara Simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara Simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar 5) Variabel motivasi yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Andi Jauharin Insyiah. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the UPT Revenue Samsat Office of the Selayar Islands Regency, supervised by Badaruddin and Asniwati. This study aims to determine and analyze: the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at the Regional Samsat Revenue UPT office in the Archipelago Regency as well as the most dominant variables affecting the performance of the UPT Samsat Revenue Officer in the Selayar Islands Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the UPT Samsat Revenue Office, Selayar Islands Regency. The time used of this research study was carried out starting in January 2021. The research population was all employees of the UPT Samsat Revenue Office for the Selayar Islands Regency, totaling 40 number of people. The results of the study indicate that: 1) There is a positive and significant effect of Simultaneous leadership style on the performance of UPT Samsat Revenue Employees in the Selayar Islands Regency. 2) There is no partial influence of leadership style on the performance of the UPT Samsat Revenue Officer for the Selayar Islands Regency. 3) There is a positive and significant effect of Simultaneous and Partial Motivation on the performance of UPT Employees, Samsat Revenue in the Selayar Islands Regency. 4) There is a positive and significant effect of Simultaneous and Partial Work Discipline on the performance of UPT employees, Samsat Revenues, Selayar Islands Regency and the most dominant influence on the performance of UPT employees of Samsat Revenue in the Selayar Islands Regency.*

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun perusahaan di dukung oleh sarana dan prasarana yang modern dan canggih. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Adanya tuntutan organisasi memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, maka dianggap perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Di dalam perusahaan manajemen yang mengurus sumber daya manusia berkontribusi dalam mengelola unsur sumber manusia dan memunculkan potensi yang ada secara efektif untuk tercapainya tujuan dan memuaskan untuk organisasi atau perusahaan (Dessler, 2011).

Salah satu organisasi yang harus memberikan kinerja yang baik adalah Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Selayar. Dalam Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kendaraan Bermotor, ditegaskan bahwa tujuan pembentukan Kantor SAMSAT adalah untuk memberikan pelayanan Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor, pembayaran pajak atas kendaraan bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan secara terintegrasi dan terkoordinasi dengan cepat, tepat, transparan, akuntabel, dan informatif.

Kantor Bersama SAMSAT merupakan wadah bagi Kepolisian Negara RI yang membidangi lalu lintas, satuan kerja pengelola keuangan daerah yang melaksanakan pemungutan pajak, dan badan usaha dalam menyelenggarakan SAMSAT. Pada Kantor SAMSAT Wilayah Kepulauan Selayar, terdapat 3 pihak yang bekerjasama yaitu: Seksi Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) Subdit Regident Ditlantas Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan, UPT Pendapatan SAMSAT Kepulauan Selayar Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, serta PT. Jasa Raharja Cabang Makassar. Pelayanan yang diberikan oleh Kantor SAMSAT Wilayah Selayar adalah sebagai berikut:

1. Seksi STNK, registrasi dan identifikasi surat-surat:
 - a. Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) 4
 - b. Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB)
 - c. Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB)
 - d. Surat Tanda Coba Kendaraan Bermotor (STCK)
 - e. Mutasi Kendaraan Bermotor
 - f. Nomor Registrasi Kendaraan Bermotor Pilihan (NRKB PIL)
2. UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan pelayanan untuk pembayaran pajak kendaraan bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB).
3. PT. Jasa Raharja Cabang Kepulauan Selayar memberikan pelayanan yang meliputi pembayaran Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) dan Dana Pertanggungan Wajib Kecelakaan Penumpang (DPWKP).

Beberapa cara dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada wajib pajak mulai dari melakukan kegiatan sosialisasi tentang penerimaan pajak kendaraan bermotor, membuka pelayanan pada hari libur seperti sabtu dan minggu serta melakukan penertiban pajak kendaraan bermotor. Penertiban PKB ini merupakan kegiatan operasi yang

dilakukan UPT Pendapatan Samsat Wilayah kabupaten Kepulauan Selayar yang bekerja sama dengan pihak polisi lalu lintas untuk mencari kendaraan yang tidak melakukan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor.

Kinerja pegawai samsat selayar yang terdiri dari 3 instansi yaitu UPT Pendapatan, Anggota Satlantas dan Petugas Jasa Raharja diukur dengan terlaksananya tupoksi, maka pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pekerjaan para pegawai kantor samsat adalah pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan sikap yang ramah agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada wajib pajak yang ingin menyelesaikan permasalahan pajak kendaraan mereka. Sikap pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan-pekerjaan seperti keterlambatan masuk jam bekerja, pulang bekerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, ataupun tidak hadir bekerja pada hari kerja merupakan kondisi yang seharusnya tidak tercermin pada pegawai pelayanan pajak.

Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal ini kinerja.

Agar bisa terciptanya kinerja pegawai yang maksimal, organisasi memerlukan pimpinan berkualitas yang bertugas memimpin dan mengelola organisasi yang bersangkutan. Kondisi organisasi akan terlihat baik atau buruk sesuai dengan perusahaan yang sedang dikelola oleh pemimpinnya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dikarenakan tanpa kepemimpinan yang berkualitas dan baik akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal yang timbul pada organisasi yang bersangkutan. Masalah yang kemudian sering kali muncul yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

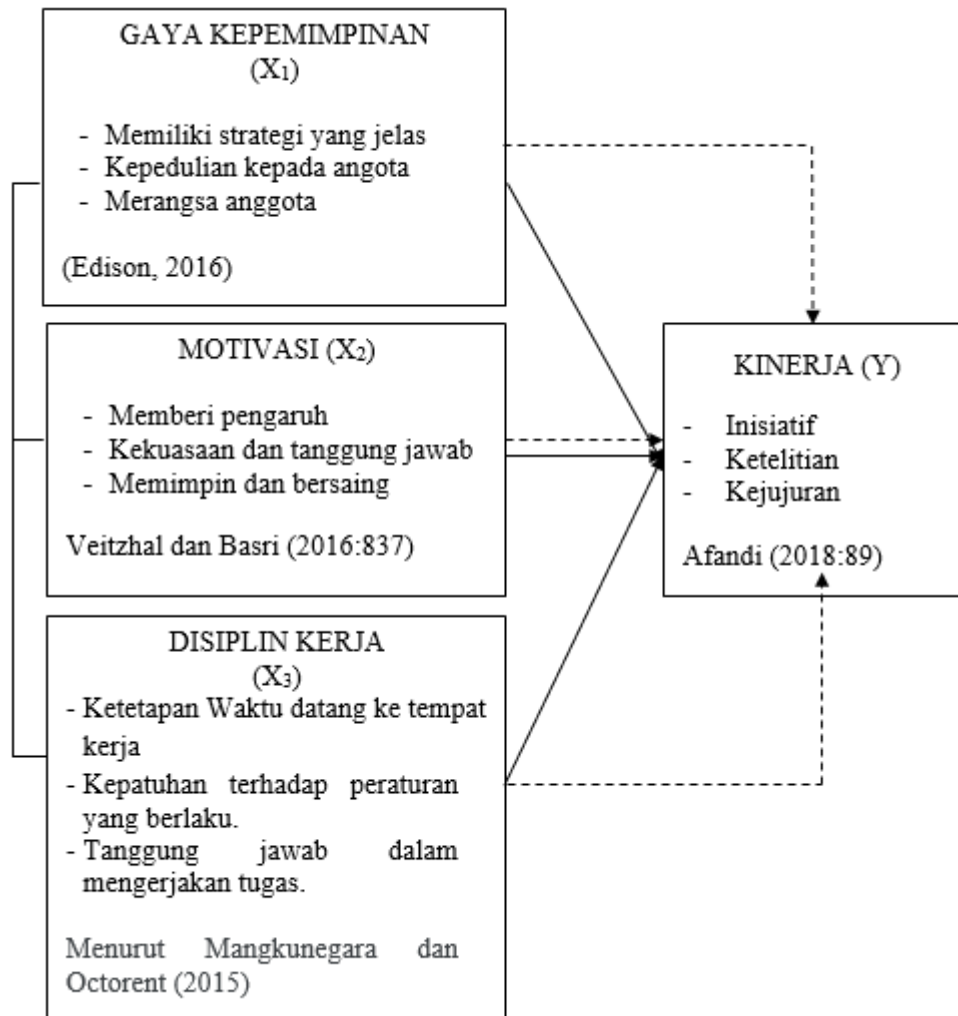
Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan juga dianggap mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. seperti yang telah dikemukakan oleh Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Adapun disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Rivai (2011)

Berdasarkan teori dan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang penulisan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar”***.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Garis Lurus —————> Hubungan secara simultan

Garis Putus - - - - -> Hubungan secara parsial

Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor UPT Pendapatan Samsat Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2021.

Menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa PNS yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda dan tenaga kontrak di UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	2,255	
Gaya Kepemimpinan	-0,110	0,439
Motivasi	0,555	0,003
Disiplin Kerja	0,407	0,002

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 2,255 + (-110) X_1 + 0,555 X_2 + 0,407 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 2,255. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja akan bernilai sebesar 2,255. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh maka kinerja akan bernilai sebesar 2,255, dimana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan kinerja.
2. Koefesien $X_1 = -0,110$. Koefesien kompetensi bernilai negatif maka variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel gaya kepemimpinan menurun sementara variabel motivasi dan disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut menurun.
3. Koefesien $X_2 = 0,555$. Koefesien Motivasi bernilai positif maka variabel motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja

berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,295 %, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) tetap.

4. Koefesien $X_3 = 0,407$. Koefesien disiplin kerja bernilai positif maka variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel disiplin kerja meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika disiplin kerja berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,567 %, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan dan motivasi) tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

No.	Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	-0,783	2,036	0,326	Tidak ada Pengaruh
2.	Motivasi	3,268	2,036	0,003	Berpengaruh
3.	Disiplin Kerja	3,305	2,036	0,002	Berpengaruh

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 35-3-1) = (0,025 ; 34)$ sehingga nilai $t \text{ tabel}$ adalah 2,046. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = -0,783 < t \text{ tabel} = 2,036$ dan nilai $\text{sig. } 0,326 > 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan ada tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
- b. Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = 3,268 > t \text{ tabel} = 2,036$ dan nilai $\text{sig. } 0,003 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y).
- c. Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = 3,305 > t \text{ tabel} = 2,036$ dan nilai $\text{sig. } 0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Disiplin kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y).

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	F table	Sig.	Keterangan
23,276	2,91	0,000	Berpengaruh

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 35 - 3 - 1 = 31$. Nilai F tabel = 2,91. Karena nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ ($23,276 > 2,91$) maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Uji Hasil Beta

VARIABEL	KOEFESIEN REGRESI (BETA)	R Square
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	-0,137	0,693
Motivasi (X ₂)	0,528	
Disiplin Kerja (X ₃)	0,500	

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah X₂ = 0,528, ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,693 atau 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 69,3 %, sedangkan sisanya sebesar 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $< t$ tabel yang mana t hitung gaya kepemimpinan adalah 0,783 dan untuk nilai t tabel = 2,036, dan nilai sig. 0,326 $>$ 0,05. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan lagi kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karena seorang pemimpin itu harus menjadi panutan bagi bawahannya sehingga benar dapat menjalankan sebuah organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan agar visi dan misi untuk melayani masyarakat terpenuhi.

Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan

Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 3,268 dan untuk nilai t tabel = 2,036, dan nilai sig. 0,380 $> 0,05$. Hal ini berarti semakin sering pegawai menerima motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang dimilikinya. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil uji dominan dimana variabel motivasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung motivasi kerja adalah 3,305 dan untuk nilai t tabel = 2,036, dan nilai sig. 0,434 $> 0,05$. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya. Disiplin kerja menjadi hal yang penting bagi kemajuan suatu organisasi. Disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 23,276 dan untuk nilai F tabel = 2,91, dan nilai sig. 0,000 $< 0,05$.

Hal ini mengartikan bahwa Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar jika ingin memiliki kinerja yang optimal, haruslah memiliki Motivasi dan disiplin kerja yang baik. Keseimbangan antara motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi sebesar 0,528, ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai UPT Pendapatan.

Motivasi merupakan pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan giat dalam bekerja, berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku. Pegawai yang memiliki motivasi berusaha bekerja secara keras dan secara kooperatif bekerjasama dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

1. Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan secara Simultan terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Gaya Kepemimpinan UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar selalu mengedepankan

- kenyamanan pegawainya dalam bekerja. Bagi kepala UPT, keberhasilan kerja pegawai selalu didukung dengan kenyamanan yang ada seperti tugas yang jelas dan arahan yang diberikan.
2. Tidak Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya, gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap variabel lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki UPT tampil tersendiri dan memiliki ciri khas tersendiri. Kepala UPT merupakan atasan daerah wilayah UPT yang memiliki kebijakan lain tapi tetap berpegang pada peraturan yang ada di kantor badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan.
 3. Terdapat pengaruh positif motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya, semakin baik motivasi yang terdapat di lingkungan kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar maka akan semakin baik kinerjanya.
 4. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar maka akan semakin baik kinerjanya.
 5. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Ndaru, Mukti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan Goro Asselam Hypermarket Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Asep, Ishak., dan Hendri, Tanjung. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Hafid, Haeruddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. Skripsi. STIE Muhammadiyah Mamuju.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT Rajawali grafindo Persada.
- Nisyak, Ila, Rohmatun. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya. Jurnal. Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Miftah, Thoha. (2013). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo

Persada.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kendaraan Bermotor.

Undang-undang RI No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi. (<http://peraturan.bpk.go.id>. diakses 20 Februari 202).

Reza, Regina, Aditya., dan Dirgantara, I, Made, Bayu. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jawa Tengah. Thesis. Universitas Diponegoro.

Rivai, Zainal, Veithzal, dkk. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Rival, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Salutondok, Yohanis., dan Soegoto, Agus, Supandi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD kota Sorong. Manado. Universitas Sam Ratulangi.

Siahaan, Marihot, P. (2013). Pajak Daerah & Retribusi Daerah. PT. Raya Grafindo Persada. Jakarta.

Singodimedjodalam, Edi, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja. Jakarta. Kencana.

S, P, Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Suwanto., dan Donni, Juni, Priansa. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. CV Alfabeta.

Sutikno., Sobry, M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok. Holitica. Ratulangi.

Syaffih, Moh, Hosnan, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Pimpinan, disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor bersama Samsat Pamekasan. Skripsi. Pamekasan. Universitas Wijaya Putra.

Purnama., Bayu, Adi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap /Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Yamin, Martinus., dan Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta. Persada Press. <https://setkab.go.id/pemerintah-wajibkan-setiap-kabupatenkota-bentuk-kantor-bersama-samsat/>