

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Abdul Charun Amin^{*1}, Syarifuddin², Asri³

^{*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}abdul.charunamin@gmail.com, ²syarif35mks@gmail.com, ³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar (2) variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari hasil kuesioner yang berjumlah 47 sampel dan metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar (2) secara simultan variabel bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar (3) variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar yaitu variabel disiplin kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the partial and simultaneous influence of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at the Makassar City Research and Development Agency (2) the most dominant variable influencing employee performance at the Research and Development Agency Makassar city area.

This study used quantitative data from the results of a questionnaire that totaled 47 samples and the method used was linear regression analysis.

The results showed that (1) leadership style, work motivation, and work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Research and Development Agency (2) simultaneously the variable that leadership style, work motivation, and work discipline had an effect positive and significant impact on employee performance at the Makassar City Research and Development Agency (3) the most dominant variable on employee performance at the Makassar City Regional Research and Development Agency, namely the work discipline variable

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

PENDAHULUAN

Pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan amatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor baik berasal dari internal maupun eksternal. Faktor internal dilihat dari kinerja pegawai amatlah ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi pegawai mencakup, pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja dan pada faktor eksternal, kinerja pegawai amatlah dipengaruhi oleh hubungan dan relasi rekan kerja, gaya kepemimpinan pemimpinnya, fasilitas kerja, dan budaya kerja organisasi. Pegawai merupakan sumber daya strategis dan vital yang patut dikelola dan didayagunakan dalam rangka pencapaian visi, misi, dan program strategis organisasional (Firman, 2016). Organisasi baik publik maupun privat diperhadapkan pada tuntutan dan

tantangan mendasar untuk memenangkan kompetisi sehingga diperlukan strategi, taktik dan budaya kerja yang efektif dan adaptif. Dalam penentuan strategi, taktik dan budaya kerja yang lebih efektif dan adaptif terhadap perkembangan zaman yang semakin kompetitif, peranan leader atau pemimpin sangat menentukan eksistensi organisasi yang dipimpinnya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasional yang dipimpinnya pada saat ini dan masa yang akan datang salah satunya bagaimana ia mampu mempengaruhi bawahannya dan menyamakan visi misi bersama dengan pengikut atau bawahan yang dipimpinnya yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan organisasional kolektif yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Tentunya hal ini yang di harapkan oleh Walikota Makassar pada pembentukan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar atau di sebut Balitbangda Kota Makassar untuk menunjang penentuan kebijakan yang akan di ambil pada pembangunan daerah. Balitbang ke depan mutlak harus dilakukan agar peran yang dikembangkan dapat dijalankan dengan baik dan benar. Salah satu langkah untuk melakukan reorientasi terhadap program ke depan tersebut adalah dengan melakukan berbagai penyempurnaan terhadap rencana strategis baik program internal maupun program eksternalnya dengan tidak meninggalkan rambu-rambu yang diamanatkan dalam dokumen perencanaan pembangunan kabupaten/kota, provinsi maupun nasional.

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebagaimana termuat dalam Perda Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pasal menegaskan bahwa mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan penunjang di bidang penelitian dan pengembangan. Peran Balitbangda Kota Makassar sangat dibutuhkan dalam menyiapkan rekomendasi kebijakan strategis yang bersifat ilmiah dan berbasis empiris bagi pemangku kepentingan dalam pemecahan masalah yang kompleks dan mendasar yang sedang dihadapi masyarakat kota Makassar serta mendorong lahirnya terobosan baru dan inovasi setiap perangkat daerah guna meningkatkan pelayanan publik di kota Makassar yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat kota Makassar yang layak dan sejahtera.

Kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan tekun dan mendukung kinerjanya. Dengan pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang pegawai dapat menentukan kinerja suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Dalam hal ini gaya pimpinan memberikan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan,

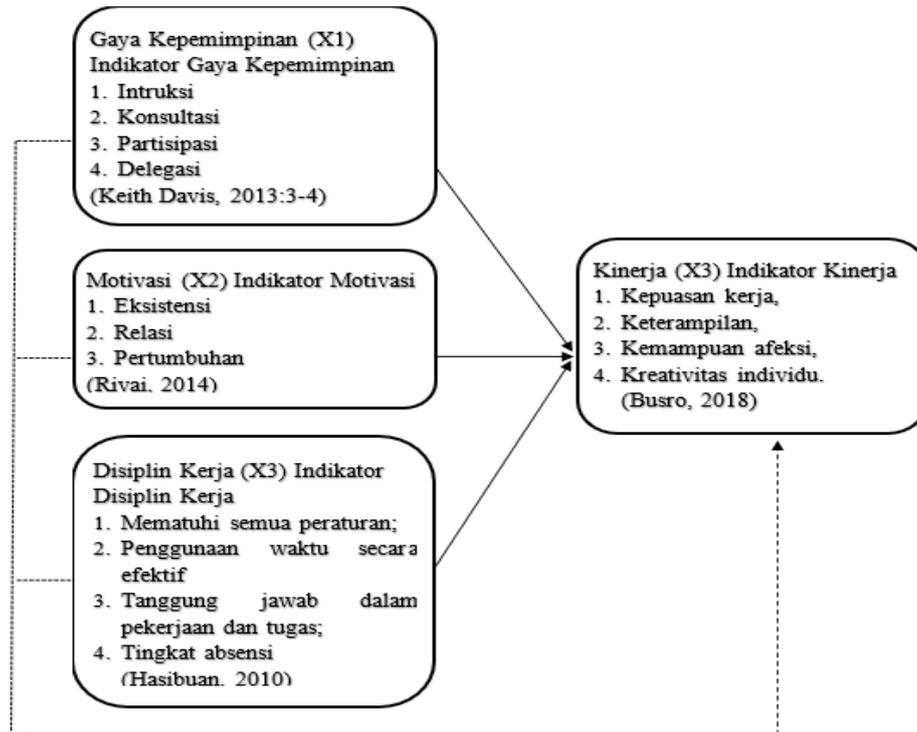
memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk, (2015) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (self actualization) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2015) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan yang terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai maka pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan aspek yang paling penting yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengukur disiplin kerja dapat dilihat dari aspek mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan tugas dan tingkat absensi. Disiplin kerja amatlah berperang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesadaran dan kepatuhan pegawai serta tanggung jawab yang penuh dalam pelaksanaan tugas akan berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian, seorang pemimpin dalam organisasi tertentu harus menaruh perhatian utama dalam aspek kedisiplinan pegawai karena unsur tersebut amatlah berpengaruh besar terhadap kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diembannya yang secara tidak langsung mempengaruhi akselerasi pencapaian tujuan organisasi.

Dari aspek teori yang saling berhubungan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, kerangka konseptual digunakan untuk sampai pada suatu hipotesis. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan dari berbagai teori yang diidentifikasi sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian tersebut memiliki berbagai indikator yang didalamnya. Atas dasar pemikiran diatas, dapat digambarkan model konsep penelitian ini sebagai berikut :

Gambar Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.
- H2. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.
- H3. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebanyak 47 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 47 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut: 1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap face dan content validity, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan. 2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, di-screening, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yang di tunjukkan oleh kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independent. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) maka hasil tanggapan reponden akan diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistik Product Of Service Solution) versi 25.0. dimana untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji-t, uji beta, uji f, dan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). Sebelum melakukan analisis, peneliti melakukan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Pada penelitian ini, indikator indikator pada setiap variabel yang digunakan untuk di uji validasi dan realibilitas, hasil dari uji validitas dan rehabilitas menunjukkan bahwa hasil keseluruhan dari setiap item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sahah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation setiap item variabel bebas dan variabel terikat lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,30, dan koefisien reliabilitas dapat diterima dengan nilai reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,120	2,691		-,416	,679	
	(X1) Gaya Kepemimpinan	,353	,122	,303	2,903	,006	,772 1,295

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(X2) Motivasi Kerja	,175	,074	,246	2,374	,022	,785	1,274
(X3) Disiplin Kerja	,497	,123	,468	4,043	,000	,628	1,592

a. Dependent Variable: Y KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah 2022.

Berdasarkan pada tabel di atas, Bahwa nilai konstanta sebesar -1,120 bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja nilainya tetap atau sama dengan 0 maka peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar mengalami penurunan. Untuk nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,353, untuk nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,175, dan nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,497 sehingga apabila skor ketiga variabel naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai yang berarti ketiga variabel berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Uji t (Secara parsial)

Kemudian untuk mengetahui hasil pengujian secara parsial atau uji t untuk masing masing variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya dan Apabila signifikan t lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima. Demikian pula sebaliknya jika signifikan t lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak. Bila Ho ditolak. Dari hasil tabel Coefficientsa di atas, bahwa pengaruh Variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja, dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,006 < 0,05) serta nilai thitung lebih besar dari ttabel (2.903 > 2,017), variabel motivasi kerja dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,022 < 0,05) serta nilai thitung lebih besar dari ttabel (2.374 > 2,017), dan variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 (sig = 0,000 > 0,05) serta nilai thitung lebih besar dari ttabel (4.043 > 2,017). maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel semua variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200,732	3	66,911	25,306	,000 ^b
Residual	113,693	43	2,644		
Total	314,426	46			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), (X3) Disiplin Kerja, (X2) Motivasi Kerja, (X1) Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah 2022.

Selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara bersama sama atau uji f, Berdasarkan Tabel ANOVA di atas, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan, dilihat dari signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{tabel} = f(k;n-k) = f(3;43) = 2,822$ dengan tingkat kesalahan 5%. Sedangkan F_{hitung} sebesar 25.306, hal ini menunjukkan nilai f_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($25.306 > 2,760$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai tersebut membuktikan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Uji Beta (Dominan)

Selain itu, untuk mengetahui diantara variabel bebas yang diuji, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel terikat. Maka dilakukan dengan uji beta yaitu pembuktian tersebut berdasarkan nilai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 5.14, yang mana hasil beta untuk variabel gaya kepemimpinan (0,303), motivasi kerja (0,246) dan disiplin kerja (0,468). Sehingga berdasarkan nilai tersebut maka variabel dengan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar adalah variabel disiplin kerja (X3).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 ^a	,638	,613	1,62605	2,061

A. Predictors: (Constant), (X3) Disiplin Kerja, (X2) Motivasi Kerja, (X1) Gaya Kepemimpinan

B. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2021.

Selanjutnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. pengujian menunjukkan hasil uji determinasi dengan nilai R square (0,638). Nilai tersebut berarti bahwa semua aspek yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Ini dapat dilihat dari perbandingan hasil nilai t-hitung sebesar $2,903 > t_{tabel}$ sebesar 2,017 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,006 < 0,05$), sehingga aspek

gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang atasan atau pimpinan untuk mengubah perilaku bawahan untuk lebih baik lagi atau sebaliknya. Pemimpin tentunya sebagai motivasi bagi pegawai agar dapat melaksanakan berbagai tugas yang dikerjakan dan tentunya selain memotivasi juga akan menumbuhkan dorongan disiplin dalam meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutikno (2014:16). Gaya Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Maka peran gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena sifat kepemimpinan dapat dilihat dari semangat motivasi kerja dan disiplin kerja bawahannya, yang mana gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar yaitu berpengaruh signifikan.

Namun hasil penelitian Yoga Kusuma Wardhana, (2014). analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Yang mana Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

Serta hasil penelitian lainnya yang sesuai dengan penelitian Reza Ananto, (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DHL Global Forwarding. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien, yang melibatkan langsung motivasi kerja dan disiplin kerja akan sangat lebih baik. Meskipun pada penelitian Holfian Daulat Tambun Saribu disiplin kerja tidak berpengaruh, namun disiplin dalam bekerja adalah cerminan sikap kinerja pegawai yang berperan penting dalam penilaian kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Pengaruh motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Ini dapat dilihat dari perbandingan hasil nilai t-hitung sebesar 2,374 > t-tabel sebesar 2,017 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,022 < 0,05), sehingga aspek motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang begitu kuat pada pekerja untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Dengan memberikan motivasi yang baik kepada pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan memberikan dampak besar bagi organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Maka motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam organisasi, tanpa adanya motivasi kepada pegawai akan menurunkan kinerja pegawai, yang mana mungkin tidak adanya dorongan atau membuat pegawai merasa jenuh dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka dari itu pentingnya membangunkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan apresiasi atau jabatan untuk tetap mempertahankan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar yaitu berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Reza Ananto, (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DHL Global Forwarding. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien, yang melibatkan langsung motivasi kerja dan disiplin kerja akan sangat lebih baik. Meskipun pada penelitian Holfian Daulat Tambun Saribu disiplin kerja tidak berpengaruh, namun disiplin dalam bekerja adalah cerminan sikap kinerja pegawai yang berperan penting dalam penilaian kinerja pegawai.

Serta hasil penelitian lainnya yang sesuai dengan penelitian Yoga Kusuma Wardhana, (2014). analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Yang mana Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Pengaruh disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Ini dapat dilihat dari perbandingan hasil nilai t-hitung sebesar 4,043 > t-tabel sebesar 2,017 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), sehingga aspek disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat suatu organisasi untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar mentaati dan melaksanakannya. Disiplin dalam bekerja tentunya akan membantu jalannya tujuan organisasi, tidak hanya tujuan organisasi tercapai, tapi meningkatkan kesadaran dan sifat pegawai dalam bekerja tepat waktu dan mentaati aturan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (20018:129), menyatakan disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Karyawan yang tingkat disiplin tinggi, maka kinerja akan baik sedangkan karyawan yang tingkat disiplin rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Holfian Daulat Tambun Saribu, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan

motivasi (X2) memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAN Medan, sedangkan disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terlalu banyak memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. SAN Medan, namun motivasi dan gaya kepemimpinan pihak manajemen perusahaan yang membuat kinerja karyawan lebih baik.

Namun hasil penelitian ini sesuai dengan Yoga Kusuma Wardhana, (2014). analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Yang mana Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

Serta hasil penelitian lainnya yang sesuai dengan penelitian Reza Ananto, (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DHL Global Forwarding. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien, yang melibatkan langsung motivasi kerja dan disiplin kerja akan sangat lebih baik. Meskipun pada penelitian Holfian Daulat Tambun Saribu disiplin kerja tidak berpengaruh, namun disiplin dalam bekerja adalah cerminan sikap kinerja pegawai yang berperan penting dalam penilaian kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar, dibuktikan melalui nilai Fhitung (25,306) > F tabel (2,822) serta tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu tindakan seorang pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Hal ini sesuai menurut pendapat Busro, (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Serta Penilaian kinerja menurut Dessler, (2014) merupakan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar - standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat. maka dalam hal ini, kinerja pegawai akan lebih meningkat bilamana gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama dilaksanakan tentu akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yoga Kusuma Wardhana, (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Selanjutnya penelitian yang sesuai dengan penelitian Holfian Daulat Tambun Saribu, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. Yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAN Medan, namun secara parsial, hanya variabel disiplin kerja yang tidak memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT SAN Medan.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Uji beta digunakan untuk mengetahui diantara variabel bebas yang diuji, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel terikat. Pembuktian tersebut berdasarkan nilai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan hasil beta untuk variabel gaya kepemimpinan (0,303), motivasi kerja (0,246) dan disiplin kerja (0,468). Melalui uji beta didapatkan hasil bahwa semua aspek yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana memiliki pengaruh dominan kepada kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar adalah variabel disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oki Agustian, (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar dan disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Serta penelitian selanjutnya yang sesuai dengan penelitian Zulfiani, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa. Yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar, serta secara simultan terdapat pengaruh yang besar dilihat dari nilai f -hitung lebih besar dari f -tabel. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Oki. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota makassar.
- Ananto, Reza. (2014). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DHL Global Forwarding.
- Adha, Risky, Nur., Nurul, Qomariah., Achmad, Hasan, Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Atmosoeprapto. (2014). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar Tahun 2022 tentang Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar Tahun 2021 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. Journal of Business and Management Sciences, 4(3), 60-67.
- Follet, Marquett. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Gulick, Johson. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Gomes, F. Cardoso. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Ofsset. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. (2012). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara., A.A. Anwar, Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Holfian., dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. JURNAL DARMA AGUNG. Volume 28, Nomor 3, Desember.
- Moekijat. (2014). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

- Mulawarman. (2012). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mulianto, Darman. (2005). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Megginson, David., dkk. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta.
- Miclani. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press. Yogyakarta.
- Nelson, Neil. (2015). Human Resource Management In Strenght Quality Prospective. Published McGraw Hill. New York.
- Nugroho, Soeprpto. (2015). Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipt. Jakarta.
- Rachbin., Didik, J. (2016). Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ruky, Ahmad. (2016). Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(3), 473-482.
- Sastrahadiwiryo. (2013). Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2015). Human Resource Quality and Competence. <http://humanresource.com>.
- Siagian., P. Sondang. (2013). Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, Western. (2015). Human Resource Management. Published by McGraw Hill. USA.
- Siagian., Sondang, P. (2013). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok. Holistica Lombok.
- Syamsuddin. (2016). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep. Tesis Program Pascasarjana UMI. Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. (2012). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas. (2015). Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Yoga. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.
- Zulfiani. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa.