

---

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KEPEMIMPINAN, DAN KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG**

**Arnita<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Muh. Said<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik pegawai secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian selama 2 bulan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik pegawai secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan serta variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : motivasi, disiplin, kepemimpinan, karakteristik pegawai dan kinerja.

#### ABSTRACT

*The study aims to determine and analyze the influence of motivation, discipline, leadership, and employee characteristics individually (partially) and jointly (simultaneously) as well as the dominant variables affecting the performance of employees of the Pinrang District Financial Board. Departing from the problem and research objectives to be achieved, this type of research is quantitative research with survey methods with correlational analysis techniques to find out between the dependent variable and the independent variable. This research was conducted at the Regional Finance Board of Pinrang Regency, with a time of research for 2 months in October to November 2019. The population in this study were all employees at the Regional Finance Board of Pinrang Regency as many as 52 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census) that is sampling by taking all populations of 52 people. Data analysis uses multiple linear regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that: motivation, discipline, leadership, and employee characteristics individually (partially) and jointly (simultaneously) had positive and significant effects and dominant leadership variables affected the performance of employees of the Pinrang District Financial Board.*

*Keywords: motivation, discipline, leadership, employee characteristics and performance*

#### PENDAHULUAN

Dalam kerangka kehidupan organisasi, setiap anggota akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya masing-masing dan bobot yang diberikan kepada berbagai jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat nonmaterial. Dalam konteks kebutuhan yang nonmaterial dalam kehidupan organisasi, Siagian (2013) mengemukakan sembilan jenis kebutuhan yaitu: (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan diikutsertakan, (3) cara pendisiplinan yang manusiawi, (4) pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, (5) kesetiaan pimpinan kepada pegawai, (6) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, (8) keamanan pekerjaan dan (9) tugas yang sifatnya menarik.

Siagian (2013) menjelaskan bahwa dalam upaya membina kerja sama yang lebih baik dan kondusif, maka faktor-faktor yang harus diperhatikan adalah: (1) pimpinan organisasi harus mampu meletakkan dasar motivasional yang kuat untuk timbulnya interaksi antarindividu yang bergairah. Artinya, dalam organisasi harus ada suasana keterbukaan sedemikian rupa sehingga nampak *job description* yang jelas. Kondisi ini akan mendukung terjadinya interaksi positif antarpegawai maupun antarsatuan kerja dan keadaan demikian akan terwujud apabila pimpinan organisasi menunjukkan sifat keterbukaan dalam menjalankan roda organisasi, (2) mutlak diperlukan adanya organisasi yang di dalamnya terdapat perumusan misi, tugas pokok, fungsi, kegiatan, status dan peranan yang jelas, (3) setiap organisasi mempunyai identitas sendiri yang bersifat khas sehingga dapat dipastikan terdapat berbagai peraturan yang ditaati oleh seluruh anggota organisasi dalam rangka mendorong kerja sama dalam suasana kekeluargaan, solidaritas, serta kekompakan yang didasarkan atas persepsi kebersamaan yang mendalam dan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi, dan (4) pimpinan organisasi perlu mengembangkan suasana persaingan yang sehat antarindividu dan satuan kerja dalam mendorong terwujudnya produktivitas 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 (2011), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan

tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2011) 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, 2011) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan 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.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2014). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Fenomena yang terlihat pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Kepemimpinan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang belum sesuai harapan. Masih ada beberapa pimpinan yang otoriter tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan. Kemudian disiplin kerja yang rendah, adanya kemangkiran pada jam kerja. Jam kerja pukul 08.00, kadang masuk jam 10.00, sedangkan jam pulang kerja pukul 16.00, beberapa pegawai pulang lebih awal sebelum waktu pulang kerja. Demikian halnya, pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini ditandai dengan kerajinan pegawai Cuma pada awal bulan saja setelah terima gaji, tetapi pada pertengahan dan akhir bulan tingkat kerajinan pegawai semakin menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, disiplin terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karakteristik terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai maupun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

## **KERANGKA TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, di mana para pegawai perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan

persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, di antaranya adalah :

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2013) tentang motivasi menyatakan bahwa : motif atau motivasi (*motivus*), ialah :

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Menurut Sinungan (2012), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu : 1). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2). Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3). Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Menurut Davis (2013) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

### **Kepemimpinan**

Secara etimologis pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (konjungsi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal, artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi mulai dari

tingkat paling kecil atau intim, yaitu keluarga, sampai pada tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, di mana pun dan kapan pun juga.

Secara etimologis telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Di antaranya Filley dalam kutipan Hasibuan (2012) merumuskan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut : kepemimpinan adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya (*leadership is a process where by one person exert social influence over the member of the group*). Sedangkan pemimpin adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tatalaku mereka (*a leader is a person with power over other who exercise this power for the purpose of influencing their behaviour*).

Kartono (2013) memberikan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut : pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan kepemimpinan itu sifat spesifik, khas diperlukan bagi satu situasi khusus yang harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan serta pas dengan situasi zamannya.

### **Karakteristik Individu**

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2011: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. (Thoah, 2011: 30)

Sementara itu Bashaw & Grant mengemukakan beberapa ciri – ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan (dalam Agus S, 2012: 133).

Sejalan dengan hal diatas Robbins (2011: 78) mengungkapkan beberapa karakteristik pribadi yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggung jawab dan status masa kerja.

Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat pilihan karir. (2013: 64)

- Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakin cocok dengan minat mereka.
- Jati Diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan karakteristik individu.
- Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

### **Penilaian kinerja**

Pada umumnya orang – orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaannya pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana / program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana - sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan 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 (Dessler, 2012 ; 2).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi - organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai - pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang - kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi - organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2012 ; 416).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan - pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Menurut Payaman (2012 : 103) Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal* – PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Jackson, 2014 ; 81).

Menurut Payaman (2012 : 106), Evaluasi kinerja organisasi dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja organisasi juga digunakan untuk menyusun rencana kerja organisasi selanjutnya.

Menurut Abdurrahmat (2011 : 238), Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian selama 3 bulan, dari bulan September 2019 sampai November 2019. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

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 Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebanyak 52 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 52 orang pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

a. Dependent Variabel : Y (Kinerja)

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
	X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
	X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
	X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
	X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

- Variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,913 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel disiplin ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel karakteristik pegawai ( $X_4$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,060$

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_4$ ) apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2: Hasil U

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.109	4	28.027	56.287	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.384	47	.095		
	Total	2.494	51			

a. Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>3</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi otivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dan Karakteristik Individu (X<sub>4</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 56,287$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,674 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Analisis jabatan, Beban kerja dan Motivasi berprestasi mempunyai kontribusi terhadap pembinaan Karir Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dimana variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,913 > t_{tabel} 2,060$

Hasil penelitian ini juga menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,184 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,184 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,184 poin.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap



kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dengan variabel disiplin ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,060$

Sesuai dengan hasil Uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Fakta yang terjadi, tidak sedikit pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu baik pegawai kantor maupun pegawai lapangan karena setiap pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dan beberapa pekerjaan berkaitan dengan proses hukum.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2011) mengungkapkan "Definisi Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Nilai koefisien regresi disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,072 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,072 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,072 poin.

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dengan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 2,060$

Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,579 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,579 sehingga apabila skor kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,579 poin.

#### **Pengaruh Karakteristik Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dimana variabel karakteristik pegawai ( $X_4$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,060$

Nilai koefisien regresi karakteristik pegawai ( $X_4$ ) sebesar 0,017 berarti ada pengaruh positif karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,017 sehingga apabila skor karakteristik pegawai naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,017 poin.

#### **Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 56,287$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dan variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

### **Saran**

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai bahwa dari keempat variabel independen (X) menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai kontribusi yang berbeda yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan harus lebih ditingkatkan karena berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang untuk masa yang akan datang

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat, Fathoni, 2011, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Davis, Stephens, et. all. 2013. *School Leadership Study : Developing Successful Principals* (Review of Research). Stanford, CA : Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.
- Depdiknas. 2013. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Mc. Graw Hill Inc
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumilang. 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hersey, Paul, Keneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 2011. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hurlock, 2012, *Chield Development*, Tokyo, : Mc-Graw Hill Koga Khusus.

- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Setiawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Munir, Abdullah, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjayarta : Arruzz Media.
- Sentono, Prawiro, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : BPFE.
- Rahmanto, Isnaini, 2013. *Pemikiran Kinerja dan Imbalan, Suatu Alternatif Keluar dari Krisis*, Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P., 2011. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- \_\_\_\_\_, 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarya : BPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Sugiman. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo Tahun 2013*, Thesis, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2011. *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang *Pemerintah Daerah*.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.