

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA MAKASSAR

Risma Ismail*¹, Muhammad Idris*², Hari*³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹rismaismailal@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. 2) pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar yang berjumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: baik secara parsial maupun simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja berpengaruh Secara dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar .

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) Partially Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Work Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City. 2) the simultaneous influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Work Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City. 3) the most dominant variable influencing Employee Work Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City.

This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City. The population used in this study were employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City, totaling 46 people. The method used is multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: both partially and simultaneously Leadership Style, Motivation, and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City. This means that Leadership Style, Motivation, and Work Discipline will increase Job Performance partially or simultaneously. Work discipline has a dominant influence on employee work performance, this shows that the better work discipline will increase the employee work performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Makassar City.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk keberlangsungan hidup organisasi. Artinya, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

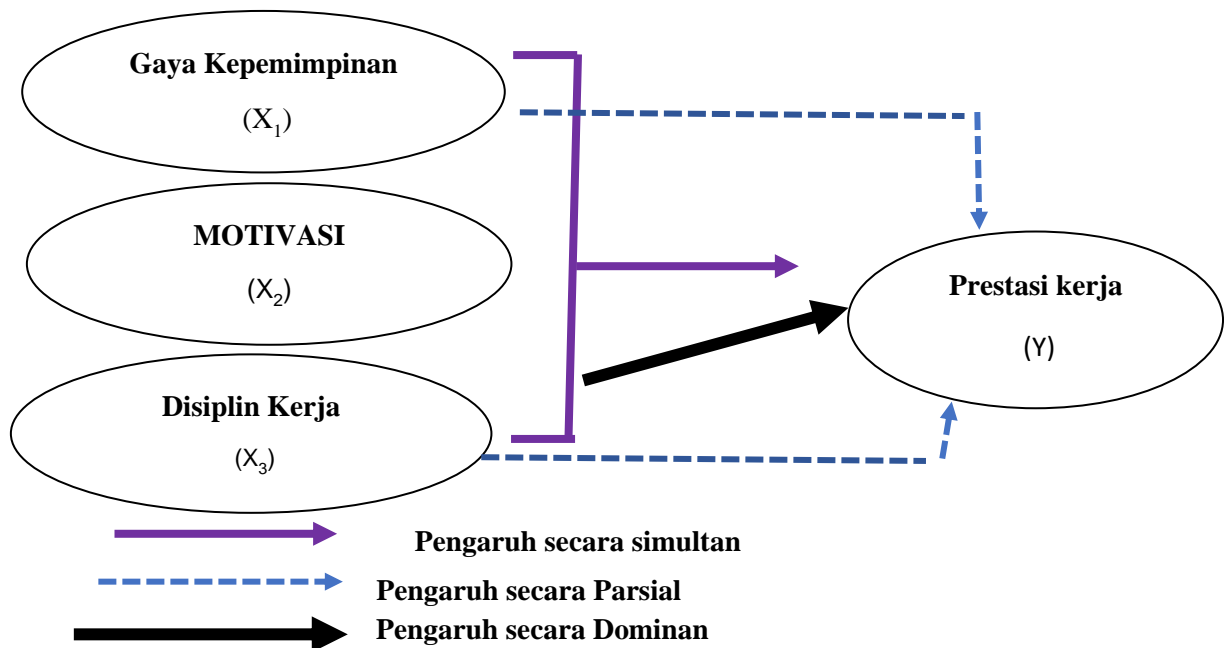
Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014:10).

Kinerja adalah hasil atau *output* suatu proses, kinerja berkaitan erat dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi (Soedarmayanti, 2009:50). Kinerja adalah bagian dari fungsi motivasi dan kemampuan. Kinerja menunjukkan sejauh mana tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, individu, kelompok maupun perusahaan.

Dalam penelitian ini, analisis tentang prestasi kerja pegawai dilakukan dengan melihat pengaruh dari faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS

Berdasarkan alur kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Diduga Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pada Pegawai BPKAD Kota Makassar.
2. Di duga Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Pegawai BPKAD Kota Makassar.
3. Di duga Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada BPKAD Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang menggunakan metode Metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap prestasi Kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar . Dengan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama.

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja
- X₁ = Gaya Kemeimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- e = Faktor pengganggu
- b₁-b₃ = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan aplikasi SPSS ver. 25, untuk mengetahui korelasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel dependen yaitu (Prestasi Kerja pegawai) dan variabel independen yaitu (Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.788	2.541		1.491	.143		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.255	.108	.268	2.365	.023	.814	1.228
	MOTIVASI (X2)	.363	.161	.302	2.251	.030	.581	1.720
	DISIPLIN KERJA (X3)	.304	.117	.355	2.588	.013	.555	1.803

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

$$\hat{y} = 3,788 + 0,255 X_1 + 0,363 X_2 + 0,304 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,788 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja nilainya tetap/konstan maka Prestasi Kerja pegawaimempunyai nilai sebesar 3,788.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan(X₁) sebesar 0,255 berarti ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,255 sehingga apabila skor Gaya Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,255 poin.

3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,363 berarti ada pengaruh positif Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar sebesar 0,363 sehingga apabila skor Motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,363 poin.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,304 berarti ada pengaruh positif Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar sebesar 0,304 sehingga apabila skor Disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,304 poin.

Pengujian Secara Uji-f (Uji Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja apakah variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 25 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.16 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji-f
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.542	3	35.514	17.947	.000 ^b
	Residual	83.111	42	1.979		
	Total	189.652	45			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI (X2)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai F statistik sebesar 17,947 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.

Pengujian Secara Uji-t (Uji Parsial)

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 SPSS ver. 25 yang tertuang dalam Tabel 5.17 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji-t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	3.788	2.541		1.491	.143		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.255	.108	.268	2.365	.023	.814	1.228
	MOTIVASI (X2)	.363	.161	.302	2.251	.030	.581	1.720
	DISIPLIN KERJA (X3)	.304	.117	.355	2.588	.013	.555	1.803

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar
- 3) Pengaruh *Disiplin kerja* terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.530	1.407	1.310

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI (X2)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,562, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y) sebesar 0,562 atau 56.2% variabel Prestasi Kerja

pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

KESIMPULAN

- a. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.
- b. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar.
- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.

SARAN

1. Perlu menumbuhkan rasa kesadaran kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar akan pentingnya kepemimpinan untuk mendorong timbulnya motivasi kerja sehingga prestasi kerja meningkat walaupun keseluruhan pegawainya adalah PNS yang memiliki peraturan sendiri.
2. Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Makassar adalah perlu adanya penghargaan dan pengarahan yang baik kepada pegawai, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tupoksinya agar prestasi kerja lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Thara., dan Al Musadieg, Mochammad., 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1 Juni* *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Praptiestrini, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
- Sherli Asri Puspitaningrum, 2014 PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

- Arifai, M. Khotib, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober
- As`ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Galia Indonesia. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Gibson, James,L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2002, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston
- Handoko, H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). [Bumi Aksara](#), Jakarta.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. “The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research” Journal Vol.1, No.3 2010.
- Lestari, Sri., dan Mariyono, Joko., Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi, Jurnal Ilmiah MULTIPLIER–Vol. I No. 2 Mei 2017
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. *Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono*. Andi Offset. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.
- Praptiestrini, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01, Februari – Juli, ISSN : 1693-0827
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary, 2010, Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P., 2010 [Manajemen, \(Jilid 1\), \(Edisi 10\)](#): Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi *buku 2*. Jakarta. PT. Indeks.

Setiawati, Lestari., Bidiawati, Ayu., dan Porlando, Rido., 2014, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. AMP *PLANTATION*, ejurnal.bunghatta.ac.id-Vol 3, No 3.

[Siagian](#), Sondang P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, [Bumi Aksara](#), Jakarta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta.

Zenger, John H., & Folkman, Joseph., 2002, *The Extraordinary Leader*, McGraw Hil