



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Muh dirah¹, Muhammad Idris², Maryadi³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email: muhadirah1971@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Adapun Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 68 ASN. Data diambil melalui metode kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai negeri yang diketahui dengan t hitung sebesar 5,375 dengan taraf signifikan 1,671. Variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 3,540. Sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar 1,671. dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Hasil pengujian diperoleh t hitung untuk variabel disiplin sebesar 2,365. Sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar 1,671. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan ternyata F hitung sebesar 16,800 pada taraf signifikan 5 %, didapatkan nilai $F = 2,76$.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of motivation, leadership and work discipline on employee performance and find out the most dominant factors influencing employee performance in the Regional Finance Board of Pinrang Regency. The type of research used is research with a quantitative approach. The population and sample in this study were 68 ASN. Data was collected through a questionnaire (questionnaire) method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Work Motivation Variables have an influence on the performance of civil servants known by t count of 5.375 with a significant level of 1.671. Leadership Variable has an influence on employee performance with t count of 3,540. While the magnitude of t table at the 5% confidence level is 1.671. and work discipline variables have an influence on employee performance The test results obtained t count for the disciplinary variable of 2.365. While the magnitude of t table at the 5% confidence level is 1.671. The results of the analysis showed that the variables of motivation, leadership and discipline had a significant effect on the performance of the employees of the Regional Finance Board of Pinrang Regency. This can be proven from the calculation results it turns out that the calculated F is 16,800 at a significant level of 5%, obtained the value of $F = 2.76$.

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

PENDAHULUAN

Sejalan dengan tuntutan era globalisasi dewasa ini teknologi telah menggantikan sebagian besar tugas manusia. Akan tetapi, faktor manusia masih sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Demikian pula dalam bidang pemerintahan dalam mengembangkan tujuan pembangunan nasional. *Good governance* (tata kelola yang baik) merupakan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal ataupun eksternal. Ada empat unsur utama dan



satu unsur tambahan dari *Good Governance* yaitu Transparansi, Integritas, Akuntabilitas, Tanggung jawab dan satu unsur tambahan yaitu Partisipasi.

Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja pegawai, adanya kemampuan yang tidak sesuai dengan bidang kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan yang tidak optimal, disiplin kerja pegawai yang rendah serta sarana prasarana yang tidak memadai.

Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun non profit seperti kegiatan pemerintahan, sedang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kemampuan (abilities) serta sarana prasarana pendukung sehingga mengalami kesulitan dalam pencapaian kinerjanya.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang berarti "penampilan" atau "prestasi". Menurut Gasperz (2015), mendefinisikan performance sebagai pemberian pelayanan yang produktif, efektif dan efisien serta berkualitas berupa pengendalian terns menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Menurut Simamora (2015), dalam kinerja yang dinilai adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan.

Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan Cascio (2010). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu.

Menurut Gaspersz (2015) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang iebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Ada beberapa ahli mendefinisikan motivasi salah satunya adalah Umar (2009) yang mendefinisikannya sebagai "*a foree that re,sults from individual's desire to satisfi) there needs (e.g. hunger, thirst and social appoval2.*

Hasibuan (2015) mengatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai . Selanjutnya, Siagian (2012:120) menyatakan bahwa penggerak (motivating) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Indikator-indikator motivasi kerja adalah Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan akan afiliasi.

Menurut Siagian (2010 : 62) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Selanjutnya Kartono (2010 : 22) menyatakan kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku seseorang dalam mengarahkan, menunjukkan dan membina ke suatu proses yang lebih baik untuk mencapai tujuan dan harapan suatu organisasi. Pemimpin yang baik mempunyai nilai pemahaman mengenai koordinasi yang dipimpin, bertanggungjawab apa yang dipimpin, berani mengambil keputusan terhadap apa yang dipimpin, mampu mensosialisasikan apa yang dipimpin serta memberikan kebijaksanaan terhadap kepemimpinannya.

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2015), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obidience*) 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.

Tambunan (2013), menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk mengadakan perubahan tingkah laku dipihak perorangan atait kelompok. Hal itu dijalankan atas otoritas atau wewenang. Situasi disipliner timbul pada saat individu atau kelompok telah melanggar norma-norma tingkah laku yang berlaku dalam kelompok atau organisasi, sehingga disiplin adalah merupakan pelatihan dan pengembangan saat kerjasama kekuatan kerja dalam usaha bersama-sama untuk mencapai realisasi tujuan dan objektif manajemen.

METODE PENELITIAN

Metode

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku ind vidu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory)

Populasi dan sampel

Populasi sebanyak 68 orang mengingat jumlah populasi yang sedikit maka teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 68 orang dengan asumsi semua pegawai memiliki kesempatan yang sama.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif Sedangkan sumber data yang dipergunakan adalah

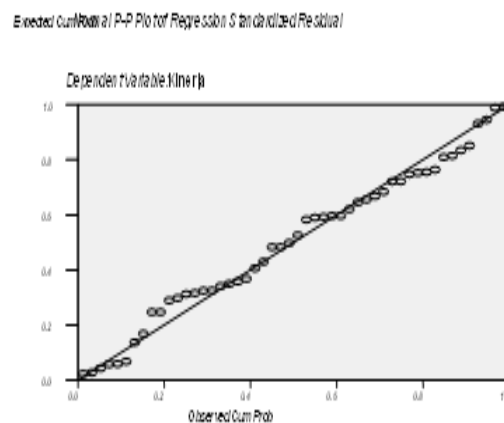
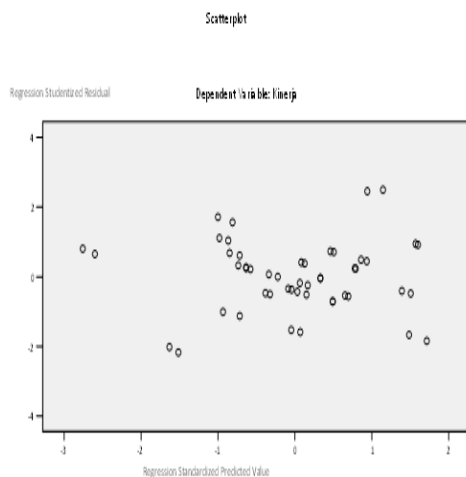
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN.

Tabel 1.
 Hasil Uji Multikolinearitas

Matrik Koefisien Korelasi	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,950	1,817
Kepemimpinan (X ₂)	0,826	1,903
Disiplin (X ₃)	0,913	1,095

Sumber : Data diolah (2019)



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas
Tabel 2.

Hasil Analisis Uji T

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
Motivasi (X ₁)	0,318	5,375	0,000	0,503
Kepemimpinan (X ₂)	0,229	3,540	0,001	0,350
Disiplin (X ₃)	0,148	2,365	0,007	0,128

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 3.

Hasil Analisis uji F

R	R Square	F Change	Df1	Df2	Sig F Change
0,771 ^a	0,594	16,800	3	64	0,000

Sumber : Data diolah (2019)

Keterangan :

- Predictor (constant) : X₁,X₂,X₃
- Dependent Variable : Y

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Uji t

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Variabel motivasi (X₁) ternyata bertanda positif, ini berarti bila motivasi meningkat akan mengakibatkan kinerja pegawai juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,318 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel motivasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,318 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel motivasi sebesar 0,503. Ini berarti bahwa : variabel motivasi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,503 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 50,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel motivasi (X₁) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 5,375; Sedangkan



besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel motivasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel motivasi berada pada kategori tinggi. Hal ini didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas berupa Motivasi Kerja yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan, dan Kebutuhan Pertumbuhan sedangkan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong dan Gustaf Tampi (2015) yang menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi/berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Sehingga perlu pengaruh motivasi yang baik agar kinerja pegawai berjalan dengan lancar dan baik. Demikian juga dengan penelitian Adrianus Parenden (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Variabel kepemimpinan (X_2) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kepemimpinan bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,229 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,229 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,350. Ini berarti bahwa : variabel kepemimpinan dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,350 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 35,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.



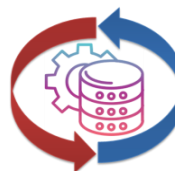
Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kepemimpinan (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,540 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Tri Eva Juniangsih Ritonga dan Usman Tarigan (2015) yang menyimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif variable kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan adalah apabila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya. Juga sejalan dengan penelitian Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, ke depan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Direktorat Gendral Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste seharusnya mengembangkan kepemimpinannya agar semakin baik dan meningkatkan motivasi karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin (X_3) ternyata bertanda positif, ini berarti bila disiplin semakin tinggi akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,148 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel disiplin akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,148 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel disiplin sebesar 0,128. Ini berarti bahwa : variabel disiplin dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,128 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa disiplin



memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 12,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

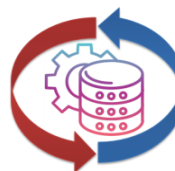
Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel disiplin (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin sebesar 2,365 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel disiplin tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Roy Irawan dan Handayani (2018) yang menyimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh hasil $KD = 37.4\%$ yang menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 62.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Juga sejalan dengan Dwi Untari (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan.

2. Pembahasan uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan sebesar 59,4% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, sedangkan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain, selain yang disebutkan di atas, yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak diteliti.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan ternyata F_{hitung} sebesar 16,800, sedangkan F_{tabel} derajat bebas (3) (64) pada taraf signifikan 5 %, didapatkan nilai $F = 2,76$. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , dengan perkataan lain bila F_{hitung} tersebut berada di dalam daerah penolakan H_0 , sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utari (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat 31,2% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan, sedangkan sisanya 68,8% (100% - 31,2%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti. Demikian pula dengan penelitian Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi. Juga sejalan penelitian Riska Aryuni (2018) yang menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang,

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai maka disarankan beberapa hal yakni : Pengaruh motivasi dan kinerja para pegawai sama sama harus dipelihara dan ditingkatkan pada setiap pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang menjadi prioritas dapat terselenggarakan dengan baik. dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal melaksanakan tugas pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, Hendaknya pimpinan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi pegawai agar giat/rajin melaksanakan tugas, Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang



sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianus Parenden. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar)*. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN. Vol 4 No 4 (2015). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/jibk/article/view/283>
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Dwi Untari , 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018*. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/viewFile/1487/1181>
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764.
- Eva T Juniangsih Ritonga dan Usman Tarigan' 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan)*. JAP Vol 5, No 1 (2015).ISSN:2088-527x <http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1072/1082>
- Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong dan Gustaf Tampi, 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)*. JAP NO.31 VOL III 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/8740/8301>
- Gaspersz, Vincent 2015. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya A/lanusia Edisi Revisi*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, K, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Muhammad, Ami. 2013. *Komunikasi Organisasi*. JBumi Aksara. Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2015, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Riska Aryuni. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. AKMEN Jurnal Ilmiah, Vol 15 No 2 (2018). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/306>
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang, 2016. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016*, Hal. 254-264. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download>
- Roy Irawan dan Handayani , 2018, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta*. Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018. <https://ejournal.bsi.ac.id/index.php/widyacipta/article/download>
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.



- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. STIE, YKPN.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Stolovic, H. D., & Keeps, E. J. 2010,. *Handbook of human performance technology Acomprehensive guide for analysis and solving performance problems inorganizations*. San Fransdisco: Jerney-Bass Publisher.
- Tambunan, Rudi M. 2013, *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi kedua, Maiestas Publishing, Jakarta.
- Umar, Nimran, 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media. Widodo, Joko, S. 2010. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta.
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Naskah Publikasi , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta .
<http://eprints.ums.ac.id/35390/18/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. Modernisasi, Volume 8, Nomor 2, Juni 2012.
<https://www.researchgate.net/publication/307640454>