

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA) PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Salmiyah<sup>\*1</sup>, Syafruddin Kitta<sup>2</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>mhiyaulhe@yahoo.co.id, <sup>2</sup>syafreddin\_k@yahoo.com, <sup>3</sup>sylviaakuntansi@gmail.com

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei, yang dilaksanakan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan (Juni s.d Juli 2022). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 194 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling kuota*, dan didapatkan sampel akhir sebanyak 97 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, begitupun kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Namun berbeda dengan gaya kepemimpinan ditemukan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan, disiplin kerja, kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, kinerja

## **ABSTRACT**

*The objective of research was to analyze the effect of work discipline, employee competence and leadership style partially and simultaneously at the Office of the Regional Development Planning Research and Development Agency of South Sulawesi Province. It was carried out for 2 months (June to July 2022). The population is all 194 employees. Sampling was done using quota sampling technique, and the final sample was 97 employees. Data analysis used multiple linear regression. The results of research show that work discipline has a positive and partially significant effect on employee performance at the Office of the Regional Development Planning Research and Development Agency of South Sulawesi Province, as well as employee competence partially positive and significant effect on employee performance at the Office of the Regional Development Planning Research and Development Agency of South Sulawesi Province. However, in contrast to leadership style, it was found that it had no significant effect on employee performance at the Office of the Regional Development Planning Research and Development Agency of South Sulawesi Province. Simultaneously, work discipline, employee competence and leadership style contributed significantly to employee performance at the Office of the Regional Development Planning Research and Development Agency of South Sulawesi Province.*

**Keywords:** Work discipline, competence, leadership style, performance

## **PENDAHULUAN**

PNS berperan sebagai aparatur penyelenggara pemerintah dan merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan *good governance* bersama dengan dua pilar lainnya yaitu

dunia usaha (*corporate governance*) dan juga masyarakat (*civil society*). Ketiga unsur tersebut harus berjalan beriringan dan saling bersinergi dengan baik sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Setiap tingkatan organisasi pemerintahan baik di tingkat pusat maupun di daerah memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien (Febriana: 2014). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai SDM aparatur adalah elemen kunci bagi birokrasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Untuk itu, kualitas sumber daya aparatur tersebut perlu didukung oleh sistem manajemen SDM yang berbasis kompetensi.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya dengan menerapkan disiplin kerja. 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 (Bintoro dan Daryanto, 2017). Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan dipengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Peran pimpinan dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting khususnya dalam mempengaruhi bawahan melalui pelibatan secara aktif dalam setiap aktivitas organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menciptakan visi serta situasi dan kondisi kerja yang dapat memotivasi bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012). Keterikatan yang kuat antara pimpinan dan bawahan diharapkan dapat menciptakan suatu situasi yang harmonis sehingga berdampak pada kerjasama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan yang menjadi kewenangan Provinsi berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2016 Nomor 10 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 293), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 309).

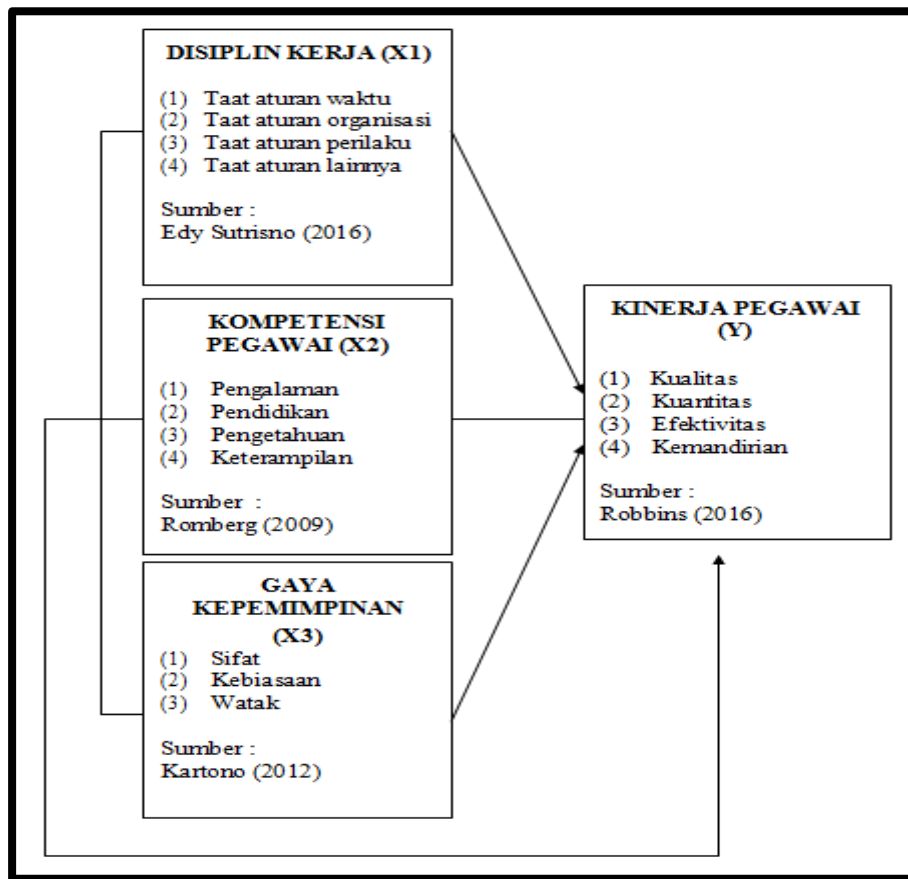
Melalui pengamatan awal yang telah dilakukan pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, dimana peneliti melihat masih adanya pegawai yang masih kurang optimal dalam bekerja. Terlihat masih adanya pegawai yang kurang mematuhi ketentuan jam kerja seperti meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang diberikan oleh instansi.

Mengenai kompetensi pegawai, terlihat masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan selain itu bahwa penempatan kerja pegawai cenderung tidak ditempatkan sesuai dengan bidang kompetensinya. Dwinanda (2022) memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas berdasar pada pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan pada jabatan tersebut.

Faktor yang menyebabkan kinerja pegawai yang tidak sesuai yang diharapkan adalah kurangnya pengembangan karir dan promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk promosi ke jabatan seperti memiliki pangkat yang tinggi dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di tempatnya tetapi tidak diusulkan untuk naik jabatan. Faktor lainnya adalah kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan baik itu diklat teknis maupun diklat non teknis.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan”**.

**Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
2. Diduga Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

3. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
4. Diduga Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dilaksanakan selama 2 bulan (Juni s.d Juli 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sebanyak 194 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan teknik sampling kuota, dan didapatkan sampel sampel penelitian 97 orang . Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.401	1.413		2.407	.018
	Disiplin Kerja (X1)	.317	.075	.349	4.216	.000
	Kompetensi Pegawai (X2)	.335	.082	.369	4.091	.000
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.194	.105	.166	1.845	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawa (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Secara matematis, nilai persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.401 + 0.317X1 + 0.335X2 + 0.194X3 + e$$

- a. Nilai konstanta a = 3.401 artinya jika variabel independen yang meliputi disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan gaya kepemimpinan tidak diteliti maka kinerja pegawai masih meningkat sebesar 3.401.
- b. Nilai koefisien b1 = 0.317 artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat 1 poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.317 poin dengan asumsi variabel independen yang lain adalah konstan.
- c. Nilai koefisien b2 = 0.335 artinya jika variabel Kompetensi Pegawai meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.335 poin dengan asumsi variabel independen yang lain adalah konstan.

- d. Nilai koefisien  $b_3 = 0.194$  artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.194 poin dengan asumsi variabel independen yang lain adalah konstan.

**Uji t (Parsial)**

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai perbandingan t hitung dan t tabel  $4.216 > 1.985$ , begitupun nilai probabilitasnya didapatkan nilai  $0.000 (< 0.05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Variabel Kompetensi Pegawai (X2) memiliki nilai perbandingan t hitung dan t tabel  $4.091 < 1.985$ , begitupun nilai probabilitasnya didapatkan nilai  $0.000 (< 0.05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai perbandingan t hitung dan t tabel  $1.845 < 1.985$ , begitupun nilai probabilitasnya didapatkan nilai  $0.068 (> 0.05)$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 2. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.845	3	38.948	32.611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.073	93	1.194		
	Total	227.918	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2)						

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 3. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.497	1.093
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,513 menunjukkan bahwa nilai kontribusi variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.513 atau 51,3%, artinya, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian atau dimasukkan dalam model regresi linier berganda ini. Pengaruh yang ditimbulkan Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai termasuk besar berada diatas 50%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai critical ratio (t-hitung) 4,216 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel 1,985 untuk tingkat kepercayaan 0,05 serta p-value  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan taraf signifikan 5%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Premis mendasar dalam disiplin kerja adalah menghadirkan kepatuhan yang proporsional sesuai dengan tuntutan dan kebiasaan kerja organisasi. Hasil penelitian ini telah memberikan pemahaman bahwa aturan organisasi bersifat fleksibel dan memberikan peluang yang sama bagi setiap pegawainya untuk tahu, memahami dan menjalankan aturan disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin kerja telah mendorong perubahan kinerja pegawai baik terhadap efektivitas dengan pemanfaatan tenaga dan waktu secara proporsional, kualitas pada hasil kerja, dan kemandirian.

Penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Mailiana (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin.

Temuan penelitian berbeda ditunjukkan pada penelitian Nelizulfa, A. (2018) tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan disiplin terhadap kinerja lebih pada kurangnya ketegasan dan sanksi yang diberikan justru pimpinan lebih tidak mengedepankan pendekatan personal yang lebih baik dalam menilai pegawainya satu persatu. Dengan demikian, Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki para pegawai terkait dengan bentuk penerapan kedisiplinan, memberi contoh, penerapan sanksi dan ketegasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai critical ratio (t-hitung) 4,091 lebih besar dari nilai t-tabel 1,985 untuk tingkat kepercayaan 0,05 serta p-value  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Listyo (2010) tentang “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang. uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai memberi pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.

Namun berbeda dengan penelitian Kharisma, A (2021) tentang Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menekankan pada kebutuhan lingkungan kerja yang harus menunjang dalam memperbaiki kompetensi sehingga memaksimalkan kinerja pegawai, kompetensi sulit dikembangkan ketika lingkungan kerja yang tidak mendukung dimana sesama pegawai kurang berorientasi pada target-target kerja sehingga mempengaruhi pegawai yang lain. Penelitian saat ini penting mengapresiasi seluruh aspek terkait dalam memaksimalkan kompetensi pegawai agar bisa sejalan baik dengan saling mendukung pada tujuan bersama.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai critical ratio (t-hitung) 1,845 lebih kecil dari t-tabel 1,985 untuk tingkat kepercayaan 0,05 serta p-value  $0,068 > 0,05$  Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif namun tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (*feedback*), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah. Seorang pemimpin organisasi harus memiliki gaya komunikasi kepemimpinan yang tepat agar bisa membawa organisasinya mencapai tujuannya. Komunikasi kepemimpinan yang baik akan memastikan tiap anggota organisasi bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Disamping memperhatikan beberapa faktor-faktor diatas seseorang sebagai leadership pada suatu organisasi tentunya dituntut mempunyai sikap yang mumpuni.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Haryanto, D. (2017) dalam penelitiannya tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Rahman, dkk (2018) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan determinasi yang penulis teliti, yang menghasilkan nilai sebesar 38.5% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan selebihnya sebesar 61.5%. Begitu juga pada penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis nilai Anova didapatkan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat keterhubungan yang jelas dari ketiga variabel independen dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan sejalan dengan hasil penelitian ini maka kinerja pegawai akan dapat diraih jika pegawai memiliki disiplin kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini dikarenakan untuk mencapai kinerja pegawai, seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu (disiplin dan kompetensi) melainkan juga faktor luar yakni kepemimpinan.

Selanjutnya, hasil analisis kontribusi variabel independen terhadap dependen menunjukkan nilai yang tinggi yakni 51.3%, artinya kontribusi disiplin kerja, kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan dalam membentuk kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik. Oleh karena itu, dibutuhkan disiplin kerja yang bisa membantu penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai secara proporsional dan tepat waktu, begitupun kompetensi pegawai paling tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atas dasar kecakapan dengan tingkat pendidikan pegawai yang tidak hanya mengandalkan teori dan konsep-konsep manajemen namun juga secara praktis bisa diselaraskan dengan tujuan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan mengedepankan kebiasaan-kebiasaan positif dan produktif pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan, semakin baik disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.



2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan, semakin baik kompetensi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan, semakin baik gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai namun tidak signifikan.
4. Disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan, semakin baik disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro., dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta. Gava Media.
- Dewi, Sarita, Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Edi, Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media Group.
- Febriana, Deri. (2014). Pengembangan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia. Jejaring Administrasi Publik. Th VI. Nomor 1, Januari-Juni 2014, Halaman 428-430.
- 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.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.

- Kartono, Kartini. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja. Grafindo Persada.
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *SNIT* 2018, 1(1), 28-34.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2016). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.