JAMIN
E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi

Rahmi Talib A. Abbas
Mahasiswa Magister Pasca Sarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu
talibabas30@gmail.com

Lina Mahardiana
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako

Zakir Muhammad
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu
zakpalu@gmail.com

ABSTRACT

This research revealed the Influence of Dicipline (X_1), Work Motivation (X_2) and Leadership Style (X_3), toward Employee Performance (Y) in Research and Development Planning Agency of Sigi Regency. The purpose of this research is to analyse the influence of Work Dicipline, Motivation and Leadership Style, toward Employee Performance in Research and Development Planning Agency of Sigi Regency. This reseach is classified as a verificative researh and use a survey research design. Source of data is divided into primary data which are collected through quetionaires and secondary data which is collected from documentary study which has relation with this research. Analysis method used in this research is linier and multiple regression analysisi which is also supported by statistical program of SPSS 20.0 version. Result of this research shows that work dicipline, work motivation and leadership style has simultantly significant influence on the employee performance with R square value 0,361 or 31,6%. While partially this research result are as follows, diciplin has a positive but not significant influence to the employee performance (24,1%), work motivation has a positive and significant influence to the employee performance (63,9%) and leadership style has a positive and significant influence to the employee performance (32,4%). Leader of Research and Development Planning Agency of Sigi Regency must deliver task to its employee through dicipline and responsibilty based on regulation so that the employee could give their best service and performance in return.

Keyword: *Dicipline, Work Motivation, Leadership Style and Employee Performance.*

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkap Pengaruh Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sigi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sigi. Penelitian ini tergolong penelitian verifikatif dan menggunakan desain penelitian survei. Sumber data dibagi menjadi data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner dan data sekunder yang dikumpulkan dari studi dokumenter yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dan regresi berganda yang didukung pula oleh program statistik SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square 0,361 atau 31,6%. Sedangkan secara parsial hasil penelitian ini adalah sebagai berikut, kedisiplinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (24,1%), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (63,9%), dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (63,9%). berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (32,4%). Pimpinan Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sigi harus menyerahkan tugas kepada pegawainya melalui disiplin dan tanggung jawab yang sesuai dengan peraturan sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan dan kinerja yang terbaik sebagai imbalannya.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kabupaten Sigi adalah kabupaten yang tergolong muda merupakan pemekaran dari kabupaten Donggala pada tahun 2009.Kabupaten yang pada tahun 2017 memiliki penduduk 234.588 jiwa dan luas daerah 5.196,02 km^2 (BPS Sigi, 2018), membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mempercepat roda pembangunan. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi khususnya di pemerintahan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Hasibuan, 2000).

Melihat fenomena motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan, penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi, maka untuk mengkaji motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini penulis merujuk pada teori McClelland dalam Danim (2004:32-34) yang memusatkan motivasi kerja pada tiga kebutuhan manusia yaitu: (1) Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan pegawai mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya; (2) Kebutuhan afilisasi, kebutuhan ini diwujudkan dengan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama; dan (3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

Wirawan (2003) mengelompokan gaya kepemimpinan menjadi lima gaya yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratik yaitu menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipaso bawahan (pegawai).
2. Gaya kepemimpinan paternalistik yaitu menggambarkan pemimpin menggunakan wewenangnya tinggi, pemimpin menganggap dan memperlakukan pengikut sebagai orang yang belum dewasa dan perlu dibimbing terus menerus, komunikasi dua arah akan tetapi inisiatif komunikasi selalu dilakukan oleh pemimpin, komunikasi dari bawah keatas dalam bentuk laporan pertanggungjawaban.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu menggambarkan pemimpin yang mendorong dan memudahkan partisipasi dari bawahan (orang lain) dalam membuat keputusan-keputusan yang jikan tidak akan dibuat oleh pemimpin itu sendiri. Partisipasi itu biasanya dalam bentuk menilai kembali sebuah keputusan sementara setelah menerima protes sampai pada meminta saran-saran sebelum membuat sebuah keputusan.
4. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu menggambarkan pemimpin cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih bawahan pegawainya.
5. Gaya kepemimpinan Laissez Faire yaitu umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apasaja yang dianggap sesuai.

Dessler (2000:514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervise yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2010). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, kecuali Kepala Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi yang berjumlah 90 orang.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus.

B. Analisis data Penelitian

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen Y.

Model umum persamaan bentuk analisis statistik parametric Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) menurut Supranto (2001; 177) dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 ..... + b_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas (dependen variabel)
A = Konstanta (*intercept*)
X_1-X_n = Variabel bebas (independen variabel)
e = *error*

III. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen (Kinerja)		
		Koef.Regresi (B)	Hasil Uji t	Sig. t
1.	Constanta (a)	6,386	0,693	0.490
2.	Disiplin (X_1)	0.241	0,980	0.330
3.	Motivasi (X_2)	0.639	1,999	0.049
4.	Gaya Kepemimpinan (X_3)	0.324	3,259	0.002
Multiple Regresi = 0.601 F hitung = 16,214				
R Square = 0.361 F tabel = 2.71				
Adjusted R Square = 0.339 t tabel = 1.662				
α = 0,05 Signifikansi F = 0.000				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar6,386 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu disiplin (X_1), motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) tetap atau bernilai nol maka kinerja yang dihasilkan akan bernilai 6,386.
2. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, jika apabila variabel lain dianggap konstan.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) jika apabila variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_3) bernilai positif yang menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X_3) akan meningkatkan kinerja (Y) jika apabila variabel lain dianggap konstan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASA

A. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan Gaya kepemimpinan secara serempak terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh dan telah diuraikan sebelumnya, diketahui nilai koefisien regresi ketiga variabel independen bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah antara disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Sehingga dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui jika disiplin, motivasi, gaya kepemimpinanditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

B. Disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi. Hal ini memberikan makna bahwa dukungan dari disiplin kerja pada kantor BP3D Kabupaten Sigi terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak banyak berpengaruh, dimana dukungan tersebut bersumber dari disiplin waktu, disiplin peraturan instansi dan disiplin perilaku dalam pekerjaan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juari (2014) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Juari (2014) didapat hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kenerja pegawai (Y) pada α=0,05 apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b1) sebesar 0,169, nilai t hitung sebesar 1,625 > t tabel 1,663, dan probabilitas sebesar 0,015 ($p<0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara parsial variabel disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Penerapan sikap disiplin kerja harus diberlakukan secara adil dan mencakup keseluruhan pegawai tanpa kecuali dan begitu pun pada tindakan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan dalam disiplin kerja. Aturan dalam disiplin kerja memiliki bermacam-macam bentuk. Dengan adanya aturan tersebut diharapkan pegawai bisa meningkatkan kinerjanya.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

C. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawailebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparno (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja

D. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Nilai t-hitung atau sig-tvariabel gaya kepemimpinandalam penelitian ini memberikan makna secara parsial gaya kepemimpin berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* (r^2) variabel gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,601 memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor BP3D.

Ditemukannya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinanterhadap kinerja pegawai pada kantor BP3D Kabupaten Sigi,memberikan makna bahwa umumnya pegawaimenyukai bila pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan kondisi, waktu dan tempat di dalam kepemimpinannya. Hal ini didukung oleh hasil tanggapan responden penelitian yang sebagian besar memberikan penilaian sangat setuju dan setuju atas penerapan gaya kepemimpinan Kepala Badan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di dalam menjalankan tugas-tugasnyadi bidang perencanaan, penelitian dan Pengembangan.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dekamanto (2014) yang melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri dan MTS Alkhaerat Di Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti terdapat kesimpulan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

V. SIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa disiplin, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3D Kabupaten Sigi.
2. Hasil pengujian variabel disiplin memberikan pengaruh tetapitidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3D Kabupaten Sigi. Hal ini disebabkan karena adanya kerja lembur di kantor BP3D sehingga pekerjaan dan tugas yang diberikan senantiasa dapat diselesaikan.
3. Hasil pengujian variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3D Kabupaten Sigi.
4. Hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BP3D Kabupaten Sigi.

VI. SARAN

1. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pada kantor BP3D Kabupaten Sigi, maka mekanisme kerja perlu diatur agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan sehingga Pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pengaturan mekanisme kerja diharapakan dapat meningkatkan disiplin sehingga pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja para pegawai di BP3D Kabupaten Sigi.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pada kantor BP3D Kabupaten Sigi, maka koordinasi dan komunikasi antara pegawai pada semua level perlu ditingkatkan sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan motivasi kerja yang lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai di BP3D Kabupaten Sigi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BP3D Kabupaten Sigi kaitannya dengan gaya kepemimpinan, maka harus dihindari gaya kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenang kepada bawahannya untuk pengambilan keputusan. Sebaliknya sangat disarankan untuk menggunakan gaya kepemimpinan *Leissez Faire* yaitu Pimpinan selalu menganjurkan bawahan untuk berpartisipasi penuh dalam setiap program kerja kantor.

E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
DOI : https://doi.org/10.47201/jmn
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
Volume 3, Nomor 2, Februari 2021

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statisitik Kabupaten Sigi, 2018. *Sigi Dalam Angka*. Cetakan kedua, Percetakan Rio, Palu

Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Rhineka Cipta, Jakarta.*

Dessler G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Penerbit BPFE, Yogyakarta Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Dekamanto, 2014. *Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri dan MTS Alkhaerat di Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali.*

Juari, Adam Idris, dan Achmad Djumlani. 2014. Pengaruh Pendidikan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *Ejuornal Administrative Reform. 2014. 2(4):2305-2317 ISSN 2338-7673, ar.mian-fisip-unimulac.id.*

Sugiyono, 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Alfabet, Bandung.

Suparno 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerjadan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen***.** *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.*

Supranto J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.

Wirawan. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian* (Jilid 2) UHAMKA PRESS. Jakarta.