

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKD Kabupaten Enrekang

Rahmawati¹, St. Sukmawati Samad^{2*}, Arifin³, Muhsin Wahid⁴
rahmawati@gmail.com¹, stsukmawati.s@umi.ac.id^{2*}, arifin.arifin@umi.ac.id³,
muhsin.wahid@umi.ac.id⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2*,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang telah memberikan informasi dengan menjawab setiap pertanyaan yang diberikan selama penelitian. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data berupa metode observasi, wawancara dan sekunder dan pengisian kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2017).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup perkerjaannya (Fadillah, 2018). Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam kantor dimana pegawai bekerja. Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada kantor tersebut (Sutrisno, 2019).

Hipotesis pada penelitian ini adalah : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang; (2) Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Enrekang.

Metode Analisis

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, kuisioner dan dokumentasi dilanjutkan dengan analisis data yang digunakan metode penelitian kuantitatif. Dan penelitian kuantitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umu, dan Pendidikan

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	26	52%
2	Perempuan	24	48%
	Jumlah	50	100%

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	18- 25 tahun	5	10%
2	26- 35 tahun	22	44%
3	36 – 45 Tahun	18	36%
4	46 tahun	5	10%
	Jumlah	50	100%

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
1.	SMP	-	-
2.	SMA	2	4%
3.	Akademik (D1, D3)	-	-
4.	Sarjana (S1)	39	78%
5.	Magistar (S2)	9	18%
	Jumlah	50	100%

Sumber Tabel 1 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 52% dan responden perempuan yaitu sebanyak 24 orang dengan presentasi sebesar 48%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 52%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki memiliki tingkat proporsi yang lebih tinggi didalam kantor tersebut, dibanding tingkat proporsi perempuan yang lebih rendah didalam kantor tersebut. Dalam artian pegawai laki-laki lebih dibutuhkan dalam kantor ini dalam berbagai bidang dibanding perempuan.

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia juga ditunjukkan pada tabel, dimana berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 10%, responden dengan usia 26- 35 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 44% responden dengan usia 36- 45 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 36% responden dengan usia 46 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 10%. Berdasarkan karakteristik responden yang dominan dengan usia 26-35 tahun atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada usia

produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, itu berarti bahwa bisa berdampak baik bagi kinerja pegawai itu sendiri dan berdampak baik pula bagi kantor.

Sedangkan, berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada Tabel 1 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4%, responden dengan pendidikan (S1) sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 78,%. pendidikan (S2) sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 18%. Berdasarkan karakteristik responden yang dominan dengan pendidikan (S1) atau 78%. Hal ini menunjukkan bahwa Sarjana S1 lebih dibutuhkan di Kantor ini karena sarjana S1 "lebih siap pakai" dan memiliki wawasan lebih luas dibandingkan dengan lulusan SMA dan Diploma.

Descriptive Statistics

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1), motivasi(X2) Disiplin kerja (X3) dan Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan X1	50	3.00	5.00	4.1250	.38548
Motivasi X2	50	1.25	5.00	4.2600	.76758
Disiplin Kerja X3	50	3.00	5.00	4.4333	.52164
Kinerja Y	50	3.00	5.00	4.4250	.51570
Valid N (listwise)	50				

Sumber Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel dapat dilihat bahwa variable Gaya kepemimpinan (X1) dengan jumlah data (N) sebanyak 50 responden dan mempunyai rata-rata 4.1250 dengan nilai minimum 3.00. dan maksimal 5 dengan standar dize deviasinya 0.38548. Variabel Motivasi(X2) dengan jumlah data (N) sebanyak 50 responden mempunyai rata-rata 4.2600 dengan nilai minimum 1.25, dan maksimal 5, dengan standar dize deviasinya 0.76758. Variabel disiplin kerja(X3) dengan jumlah data (N) sebanyak 50 dengan nilai rata-rata 4.4333 dengan nilai minimum 3.00 dan maksimal 5, dengan standar dize deviasinya 0.52164. Sedangkan variabel kinerja pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 50 dengan nilai rata-rata 4.4250 dengan nilai minimum 3.00 dan maksimal 5, dengan standar dize deviasinya 0,51570.

Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

- Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. (Sugiyono,2009). Adapun hasil dari uji Validitas dan Reliabilitas pada penelitian ini disampaikan pada Tabel berikut :

Tabel 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel/ Indikator	KoefesienValiditas	r-kritis n=50	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)			
Y1.1	0.875	0.300	Valid
Y1.2	0.722	0.300	Valid
Y1.3	0.641	0.300	Valid
Y1.4	0.781	0.300	Valid
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0.422	0.300	Valid
X1.2	0.569	0.300	Valid
X1.3	0.713	0.300	Valid
X1.4	0.613	0.300	Valid
X1.5	0.508	0.300	Valid
X1.6	0.645	0.300	Valid
X1.7	0.329	0.300	Valid
X1.8	0.437	0.300	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0.857	0.300	Valid
X2.2	0.853	0.300	Valid
X2.3	0.780	0.300	Valid
X2.4	0.790	0.300	Valid
Disiplin kerja (X3)			
X3.1	0.722	0.300	Valid
X3.2	0.629	0.300	Valid
X3.3	0.737	0.300	Valid
X3.4	0.813	0.300	Valid
X3.5	0.774	0.300	Valid
X3.6	0.561	0.300	Valid

Variabel	Koefisien Realibilitas	r-kritis	Keterangan
Kinerja karyawan(Y)	0.735	0.60	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X1)	0.641	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.835	0.60	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0.793	0.60	Reliabel

Sumber Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2022)

Pada kedua tabel di terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis 0.3. sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 50 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.117	.805	
	Gaya kepemimpinan (X1)	.388	.153	.290

Motivasi (X ₂)	.064	.081	.095
Disiplin kerja (X ₃)	.550	.117	.556

Sumber Tabel 4 Data Diolah Peneliti (2022) Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.117 + 0.388 X_1 + 0.064 X_2 + 0.550 X_3$$

- Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 0.117$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.388, variabel Motivasi (X_2) sebesar 0.064, dan Disiplin kerja sebesar 0.550, tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.388, hal ini berarti bahwa apabila Gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0.064, hal ini berarti bahwa apabila Motivasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3) sebesar 0.550, hal ini berarti bahwa apabila Disiplin kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Pengujian Diterminasi (R^2)

Tabel di bawah ini akan menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya Adjusted R square adalah 0.431, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43.1% dan sisanya sebesar 56.9% (100% - 43.1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel kompetensi, motivasi dan Disiplin kerja, secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5 Hasil uji statistic F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.612	3	1.871	11.599	.000 ^b
	Residual	7.419	46	.161		
	Total	13.031	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₃), Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂).

Sumber Tabel 5 Data Diolah Peneliti (2022)

Dari hasil uji regresi yang ditunjukkan pada Tabel 16, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji anova atau F-hitung lebih besar dari F tabel atau (11.599 > 2.810) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji statistik t

Pengujian terhadap keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan bukti ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan X₁, motivasi X₂, dan Disiplin kerja X₃ terhadap kinerja pegawai Y, secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen, yaitu pengaruh variabel, Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai (Ghozali, 2006):

Tabel 6 Hasil Uji Partial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.117	.805		.146	.885
1 Gaya kepemimpinan (X1)	.388	.153	.290	2.539	.015
Motivasi (X2)	.064	.081	.095	.788	.435
Disiplin kerja (X3)	.550	.117	.556	4.719	.000

Sumber Tabel 6 Data Diolah Peneliti (2022)

Dependent Variable Kinerja pegawai(Y)

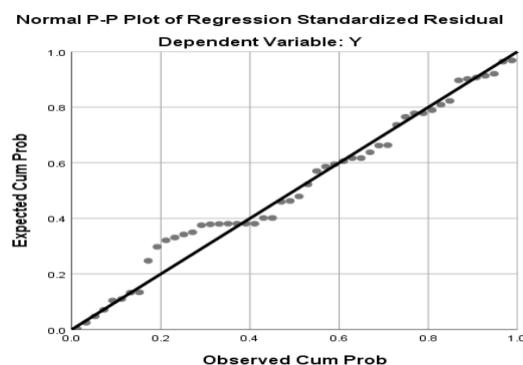
Dari Tabel di dapat dijelaskan nilai probabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian statistik t atau t-hitung antara Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $2.539 > t \text{ tabel} = 2.008$ dan nilai probabilitas sebesar 0,015 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, berarti terletak pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti diterima.
2. Berdasarkan pengujian statistik t atau t-hitung antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.788 < t \text{ tabel} = 2.008$ dan nilai probabilitas sebesar 0,435 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, berarti terletak pada daerah H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti hipotesis kedua tidak terbukti (ditolak).
3. Berdasarkan pengujian statistik t atau t-hitung antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar $4.719 > t \text{ tabel} = 2.008$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, berarti terletak pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti hipotesis ketiga terbukti diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal.



Gambar 1 Pengujian Normalitas

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji Multikolinearitas, Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebas maka terjadi problem multikolinearitas.

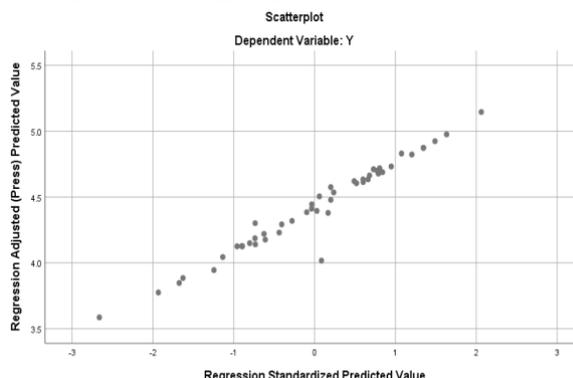
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan (X1)	.950	1.053
Motivasi (X2)	.859	1.164
Disiplin kerja (X3)	.891	1.122

Sumber Tabel 7 Data Diolah Peneliti (2022)

Dari hasil uji tersebut, ditemukan bahwa nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF) dari 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) lebih kecil dari 5 dan nilai *Tolérance* kurang dari 1. maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplots), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. metode pengujian yang digunakan Scatterplots seperti dibawah ini:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Scatterplots, Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa : (1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, (2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, (3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan kembali melebar kembali, (4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian secara statistik dapat dilihat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang. Berikut adalah penjelasan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang;

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil pengujian statistik t atau t-hitung diketahui bahwa koefisien variabel kepemimpinan bernilai signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD kab. Enrekang. Dapat dikatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Dalam menjaga kinerja yang tinggi, kepemimpinan tidak dapat diremehkan karena dalam hubungannya harus memiliki kemampuan tertentu dalam mendorong orang lain untuk bekerja keras dan mengarahkan usaha-usaha ke tujuan bersama. indikator yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dengan: pertama intruksi dalam artian yaitu memberi perintah dengan tegas yang artinya pemimpin wajib tegas terhadap pegawai sehingga pegawai tidak melalaikan tugas ataupun perintah yang telah diberikan pimpinan, tugas yang diberikan wajib dilakukan yang artinya segala tugas dan perintah yang diberikan pemimpin wajib dikerjakan sesuai dengan intruksi yang diberikan pimpinan di kantor tersebut.

Kedua konsultasi dalam artian yaitu menyelesaikan masalah bersama yang artinya pimpinan harus bisa membangun komunikasi yang baik antar pegawai sehingga apapun masalah yang terdapat di kantor tersebut dapat diselesaikan secara baik tanpa menyampingkan pihak tertentu, menerima saran dan kritik yang artinya pimpinan juga harus bisa menerima saran dan kritikan yang diberikan pegawai dengan itu sangat penting dalam membangun komunikasi antar pimpinan dan pegawai di kantor tersebut. Ketiga partisipasi dalam artian ikut ambil bagian kelompok kerja yang artinya pimpinan ikut serta dalam mengambil bagian kelompok kerja bersama dengan pegawai sehingga dapat memberikan contoh cara kerja yang baik bagi pegawai di kantor tersebut, memberikan wewenang dan tugas yang jelas serta yang artinya pimpinan harus menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga wewenang yang diberikan dapat dijalankan dengan baik begitupun tugas yang diberikan kepada pegawai harus diperjelas dan dipertegas sehingga dapat dipahami oleh pegawai di kantor tersebut.

Selanjutnya keempat, delegasi dalam artian memiliki kemampuan kerja yang artinya suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan hal ini berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan dan yang terakhir mencapai tujuan yang artinya untuk bisa mencapai suatu tujuan perlu melibatkan pengembangan rencana tindakan, dengan tujuan yang lebih kecil dipecah menjadi langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti, untuk memandu pegawai mencapai tujuan di kantor tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (H. Hendrawati, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. (A. Susanty&Sigit W.B, 2012) dengan judul penelitian "Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kadek Yudi Prawira J,I Gst. Ayu Dewi Adnyani dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali". Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. (Maudy R&Lela Nurlaela, 2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan

perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. (Nurul Hasanah, 2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepartk Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro)". Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor BPKD Kab. Enrekang. Hal ini berarti pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi pegawai sudah memiliki tugas berupa motivasi Eksternal yang berarti berusaha memenuhi kebutuhan dalam artian pimpinan harus selalu memberikan kesejahteraan kepada para pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan selama pegawai menjalankan tugas kantor yang diberikan. Bekerja untuk memperoleh insentif dalam artian untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja dikantor tersebut, perlu menerapkan kompensasi/insentif kepada pegawai dikantor tersebut. Serta bekerja agar dapat bonus sama halnya dengan insentif, kantor perlu memberikan bonus kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sehingga dapat memberikan motivasi pada pegawai lainnya. Dan motivasi Internal berupa tanggung jawab masing – masing sehingga dalam artian hal pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rino Yumardi (2013) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang", dimana menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Trio Saputra, 2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru". Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja. (Said M Rizal&Radiman, 2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai". Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor BPKD Kab. Enrekang. Hal ini menunjukkan semakin meningkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan indikator disiplin kerja yang dapat diterapkan yaitu pertama kehadiran dalam artian ketepatan waktu yang artinya pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan. jam kerja yang artinya waktu dimana pegawai melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Kedua norma dalam artian berpakaian rapi yaitu berpakaian rapi sangat berpengaruh karena memberikan kesan positif, kesan orang pertama bertemu adalah melihat bagaimana cara kita berpakaian juga menunjukkan kedewasaan dan kepercayaan diri. Sopan yang artinya sikap hormat dan beradab dalam perilaku, santun dalam tutur kata, budi bahasa dan budaya setempat antar pimpinan maupun pegawai. Memahami aturan

yang artinya adalah yang tertulis berhubungan dengan sanksi tegas dan mengikat pimpinan maupun pegawai di kantor tersebut. Ketiga tanggung jawab dalam artian dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang telah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (N Syafrina, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. (Astadi P&Putri Intan S, 2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

(Reza N&Eddi Surianti, 2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dilingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukit Basiran Medan ". Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan. disarankan kepada pimpinan Ajendam I Bukit Barisan Medan agar menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor BPKD Kabupaten Enrekang, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa pemimpin di kantor BPKD kab. Enrekang memiliki kemampuan kerja yang baik yang dapat ditunjukkan kepada pegawai sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap kantor tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kab Enrekang. Yang berarti pegawai mampu menerjemahkan dan memahami intruksi pimpinan serta bekerja sesuai jadwal, pegawai juga telah bekerja sesuai target yang ditentukan pimpinan. Tetapi ada jg pegawai yang menyangkal adanya kompensasi/insentif atas kerja yang mereka lakukan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPKD Kab. Enrekang. Yang artinya disiplin kerja dengan penerapan indikator berpakaian rapi sangat berpengaruh karena memberikan kesan positif, kesan orang pertama bertemu adalah melihat bagaimana cara kita berpakaian juga menunjukkan kedewasaan dan kepercayaan diri.

Disarankan untuk kantor BPKD kab. Enrekang kiranya dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dengan indikator pimpinan selalu memberi perintah dengan tegas kepada pegawainya, agar para pegawai dapat lebih memperhatikan dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Untuk motivasi terhadap pegawai disarankan agar dapat memberikan kompensasi/insentif yang sesuai kepada pegawai yang bekerja melebihi target yang telah ditentukan di kantor tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik berdasarkan motivasi yang telah diberikan. Untuk Disiplin kerja disarankan agar para pegawai selalu memperhatikan jam kerja dan selalu mentaati peraturan yang telah ditentukan di kantor tersebut. Untuk penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menyakutpautkan dengan variabel lainnya selain variabel yang ada pada penelitian ini.

Referensi

- Asfari, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadillah, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai [Skripsi]. Jakarta (ID) : Bina Sarana Informatika.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Handoyo, L. N., Hamid, D., & Iqbal, M. (2018). The Influence of Leadership Styles On Employees Performance Through Work Motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1-7.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2019). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Megawati, Erly. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar [Skripsi]. Surakarta (ID): Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad, F. (2017). *Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi*.
- Pratama, R. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Penjualan Di PT. Alfa Scorpii Medan [Skripsi]. Medan (ID) : Universitas Sumatera Utara.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Selviati, V. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran, dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang [Skripsi]. Tanjung Pinang (ID): Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjung Pinang.
- Situmorang, L. M., & Helmi, S. (2015). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Medan Press.
- Sugiyono. (2014). *Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana
- Suwuh, M. (2017). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal EMBA*, 3(1), 1-9.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.