

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rembang

Maya Dibaj Madicha¹⁾
dibajmadichamaya@gmail.com

Dian Ayu Liana Dewi²⁾
dianayu.lianadewi@gmail.com

¹⁾²⁾ Universitas YPPI Rembang

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pegawai serta mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi atau instansi. Cara yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang pegawai adalah dengan penilaian kinerja, tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kinerja instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di BPPKAD Kabupaten Rembang. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS BPPKAD Kabupaten Rembang yang berjumlah 77 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subjek. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisisnya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 2.) Motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. 3.) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

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

Pendahuluan

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rembang atau biasa disebut dengan BPPKAD Kabupaten Rembang adalah perangkat daerah yang memiliki tugas pokok sesuai dengan Peraturan Bupati Rembang Nomor 75 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja BPPKAD Kabupaten Rembang. BPPKAD mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. BPPKAD yang terdiri dari bidang perencanaan, pendaftaran dan penetapan, bidang penagihan, keberatan dan pelaporan, bidang anggaran, bidang perbendaharaan, bidang akuntansi, dan bidang aset adalah SKPKD (Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah) sebagai perangkat daerah yang ditetapkan oleh Bupati selain sebagai pengguna anggaran atau pengguna barang juga melaksanakan fungsi pengelolaan keuangan daerah. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, BPPKAD Kabupaten Rembang senantiasa memperhatikan kinerja pegawainya dengan melakukan penilaian kinerja pegawai PNS pada setiap tahunnya yang dirangkum dalam SKP tiap pegawai PNS. Kaitannya dengan sasaran kinerja pegawai, berikut data untuk menjelaskan sasaran kinerja pegawai:

Tabel 1. SKP Pegawai BPPKAD Rembang

No	Sebutan atau Predikat	Nilai Kinerja	Jumlah
1	Sangat Baik	110-120	0
2	Baik	90-120	86
3	Cukup	70-89	0
4	Kurang	50-69	0
5	Sangat Kurang	0-49	0
Jumlah			86

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dijelaskan pada sasaran kinerja PNS BPPKAD Kabupaten Rembang pada tahun 2022 yang berjumlah 86 PNS dapat dikatakan memiliki predikat baik. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memperkuat motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Emron Edison, dkk (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. kinerja adalah upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai bersifat individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam melakukan pekerjaannya. Cara yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang pegawai adalah dengan penilaian kinerja, tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kinerja instansi. Berikut data SKP PNS BPPKAD Kabupaten Rembang:

Menurut Kartono (2020) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Emron Edison, dkk (2018) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam artian gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk

mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai untuk meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sherman dalam Emron Edison, dkk (2018) motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Maka dari itu semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Disiplin sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi agar tercipta tata tertib di suatu organisasi, sehingga pegawai dapat melaksanakan apa yang harus dilakukan secara benar dan tepat waktu. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, BPPKAD Kabupaten Rembang senantiasa memperhatikan kinerja pegawainya dengan melakukan penilaian kinerja pegawai PNS pada setiap tahunnya yang dirangkum dalam SKP tiap pegawai PNS. dapat dikatakan SKP pegawai PNS BPPKAD Kabupaten Rembang memiliki predikat baik. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memperkuat motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya BPPKAD Kabupaten Rembang senantiasa memperhatikan kualitas kinerja pegawainya sebagai salah satu tujuan dari BPPKAD adalah untuk menciptakan kinerja yang terstruktur demi kinerja yang proporsional. Meningkatkan kinerja pegawai serta mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi atau instansi.

Landasan Teori

Grand theory yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke. Konsep dasar teori ini menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan ambisius mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah atau umum (Edwin A. Locke dalam Ghozali, 2020). Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Sasaran harus spesifik, dibatasi waktu, dan sulit. Sasaran yang sulit harus ditetapkan secara ideal dari kinerja dengan asumsi bahwa motivasi dan bukan kemampuan membatasi pencapaian tingkat kinerja itu.

Teori yang menjelaskan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda. Inti teori ini ada empat. Pertama, tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah. Kedua, mempertahankan kemampuan konstan, karena ini adaah teori motivasi, dan mengingat bahwa komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya. Ketiga, variabel seperti pujian umpan balik, atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit. Keempat, penetapan tujuan, selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi,

yaitu pilihan, usaha, dan ketekunan, juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat mempengaruhi pilihan, upaya, dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan. Menetapkan tujuan adalah cara yang bagus untuk mendorong pencapaian dan tetap termotivasi. Namun, banyak dari kita menetapkan tujuan yang tidak efektif untuk mendorong kita melakukan yang terbaik.

Menurut Emron Edison, dkk (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemndirian.

Menurut Kartono (2020) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Makna dari pendapat di atas adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya agar bawahannya mau ikut bekerja sama dalam mencapai tujuan didalam suatu instansi. Menurut Kartono (2020) sebagai berikut: sifat, kebiasaan, temperamen, watak, kepribadian.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi faktor penunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikiranya secara maksimal untuk mendukung organisasi. Menurut Clelland dalam Hasibuan (2020) indikator motivasi kerja sebagai berikut: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh individu maupun instansi untuk menciptakan produktivitas pegawai agar tujuan instansi dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2018) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Metode Penelitian

Terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang tergantung pada variabel lainya yaitu variabel kinerja sedangkan, variabel bebas (independen) adalah variabel yang tidak tergantung oleh variabel lainya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada kantor BPPKAD Kabupaten Rembang yang berjumlah 77 pegawai PNS. Sampel yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dari itu sampel pada penelitian ini berjumlah seluruh populasi yaitu 77 pegawai PNS BPPKAD Kabupaten Rembang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan Aset daerah (BPPKAD) di Kabupaten Rembang yang disebarkan sejumlah 77 responden dengan berisi 45 pernyataan indikator pada kuesioner.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan fenomena sosial. Dengan adanya skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sebuah indikator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skala likert.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan isian yang lengkap dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang diperoleh berisi informasi pegawai yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden. Dalam kuesioner tidak dijelaskan nama responden karena tidak diperbolehkan oleh pihak kantor. Berikut hasil kuesioner data responden sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	28	36,4%
2	Laki-laki	49	63,6%
		77	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 2. dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang adalah laki-laki yang berjumlah 49 responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 28 pegawai.

Tabel 3. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	25-35 tahun	6	7,8%
2	36-45 tahun	34	44,2%
3	46-55 tahun	36	46,8%
4	56-65 tahun	1	1,3%
		77	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden berusia 46-55 tahun yang berjumlah 36 responden.

Tabel 4. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	18	23,4%
2	S1	46	83,1%
3	S2	12	98,7%
4	S3	1	1,3%
		77	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S1 yang berjumlah 46 responden. Sisanya adalah SMA yang berjumlah 18 responden, S2 yang berjumlah 12 responden, dan S3 berjumlah 1 responden.

Teknik pengujian untuk mengetahui valid dan suatu data dapat dipercaya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah menggunakan korelasi bivariate pearson (product momen pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing masing skor item dengan skor total. Pengujian reliabilitas instrument menggunakan rumus Alpha Cronbach yang dimaksud reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja). Bila variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) sebagai indikator. Dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan

- Y : Kinerja
- X1 : Gaya Kepemimpinan
- X2 : Motivasi Kerja
- X3 : Disiplin Kerja
- β_1 : Koefisien Gaya Kepemimpinan
- β_2 : Koefisien Motivasi Kerja
- β_3 : Koefisien Disiplin Kerja
- e : Residual atau Error

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tahapan dalam analisis linier berganda meliputi:

- a. Uji Parsial
Uji parsial dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.
- b. Uji Determinasi
Determinasi pada penelitian ini menggunakan determinasi R^2 untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan adalah variasi dari variabel lain yang termasuk dalam model.

HASIL

Sebelum melakukan penelitian, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel suatu item indikator kuesioner. Dalam melakukan uji instrumen ini, peneliti menggunakan 45 item pernyataan pada kuesioner. Responden yang digunakan pada uji validitas dan reliabilitas berjumlah 40 responden, maka dapat diketahui $df=40-2=38$. Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner untuk mengetahui apakah data yang didapat valid atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan 40 responden untuk uji validitas. Kuesioner variabel terdapat 45 pernyataan. Penghitungan dilakukan dengan cara jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dengan nilai signifikansi 0,05, dikatakan valid. Berikut hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,775	0,312	Valid
2	0,754	0,312	Valid
3	0,641	0,312	Valid
4	0,804	0,312	Valid
5	0,830	0,312	Valid
6	0,899	0,312	Valid
7	0,791	0,312	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
8	0,773	0,312	Valid
9	0,828	0,312	Valid
10	0,746	0,312	Valid
11	0,657	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,748	0,312	Valid
2	0,691	0,312	Valid
3	0,719	0,312	Valid
4	0,518	0,312	Valid
5	0,512	0,312	Valid
6	0,411	0,312	Valid
7	0,664	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,621	0,312	Valid
2	0,770	0,312	Valid
3	0,636	0,312	Valid
4	0,515	0,312	Valid
5	0,695	0,312	Valid
6	0,634	0,312	Valid
7	0,674	0,312	Valid
8	0,423	0,312	Valid
9	0,760	0,312	Valid
10	0,654	0,312	Valid
11	0,665	0,312	Valid
12	0,739	0,312	Valid
13	0,603	0,312	Valid
14	0,880	0,312	Valid
15	0,802	0,312	Valid
16	0,691	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,682	0,312	Valid
2	0,827	0,312	Valid
3	0,811	0,312	Valid
4	0,762	0,312	Valid
5	0,747	0,312	Valid
6	0,611	0,312	Valid
7	0,787	0,312	Valid
8	0,561	0,312	Valid
9	0,769	0,312	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
10	0,339	0,312	Valid
11	0,765	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji validitas pada data tersebut menyatakan bahwa uji validitas dari 45 pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten. Jadi kuesioner dikatakan reliabel atau tidak jika suatu jawaban dari seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Cara menghitung uji reliabilitas dianggap memuaskan jika $\geq 0,700$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Variabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,946	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,816	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,933	>0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,917	>0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 9 diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach Alpha pada semua variabel memiliki nilai lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini memiliki data yang reliabel atau dapat dipercaya.

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun hasil perhitungan statistik melalui program SPSS 19 diperoleh hasil Tabel 10, sebagai berikut

Tabel 10. Hasil Analisis Data

Variabel	B (<i>Unstandardized Coefficient</i>)
Konstanta	14,843
Gaya Kepemimpinan	0,175
Motivasi	-0,053
Disiplin Kerja	0,361

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 10 diperoleh nilai β pada kolom *Unstandardized coefficient* sebagai koefisien regresi. Dengan demikian sehingga persamaan regresi sebagai berikut : $KJ = 14,843 + 0,175GP - 0,053MK + 0,361DK + e$

Dimana :

- KJ : Kinerja Pegawai
- GP : Gaya Kepemimpinan
- MK : Motivasi Kerja
- DK : Disiplin Kerja

e : Variabel pengganggu atau eror

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,843 artinya jika variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja), maka variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 14,843.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,175, artinya jika variabel gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,175.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar -0,053, artinya jika variabel motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,053.
4. Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,361, artinya jika variabel disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,361.

Uji hipotesis digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan masing masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,175	0,011	Diterima
Motivasi Kerja	-0,053	0,595	Ditolak
Disiplin Kerja	0,361	0,00	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 11, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama
 Berdasarkan uji pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Tabel 11, menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji analisis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) didapat nilai koefisien beta sebesar 0,175 dan nilai signifikasinya sebesar 0,011. Dari hasil tersebut maka nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka hipotesis yang pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Hipotesis kedua
 Berdasarkan uji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Tabel 11, menyatakan bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji analisis regresi linier berganda antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapat nilai koefisien beta sebesar -0,053 dan nilai signifikasinya sebesar 0,595. Dari hasil tersebut maka nilai koefisien beta berarah negatif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka hipotesis yang pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
3. Hipotesis ketiga
 Berdasarkan uji pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Tabel 11, menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji analisis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) didapat nilai koefisien beta sebesar 0,361 dan nilai signifikasinya sebesar 0,00. Dari hasil tersebut maka nilai koefisien beta berarah positif

dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka hipotesis yang pertama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen yang ada didalam model dapat menerangkan variabel dependen. Adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,726	0,528	0,508

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan Tabel bahwa koefisien adjuster R Square yaitu 0,508 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhanan, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kartono (2020) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena gaya kepemimpinan yang diterima pegawai PNS BPPKAD Kabupaten Rembang sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga perencanaan, pengorganisasian, pengarahan yang dilakukan pemimpin dapat membentuk anggota tim yang baik sehingga keberhasilan organisasi tercapai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka akan mengalami penurunan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosnaini dkk (2021) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Morita, dkk (2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena motivasi yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai, tetapi dengan terlalu tingginya motivasi juga dapat menyebabkan hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja sehingga sering menunda nunda pekerjaan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan pengertian dari Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja

giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, akan tetapi pada penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yang pengaruhnya kecil. Dimana hal tersebut dapat menyebabkan pertumbuhan kinerja organisasi lemah sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi tidak akan terlaksana.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga Semakin baik disiplin pegawai maka semakin meningkatnya kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari Bintoro dan Daryanto (2017) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Jadi dengan adanya disiplin kerja yang baik maka pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh kantor, sehingga akan dapat meningkatnya kinerja dari pegawai dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dimiliki.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- BPPKAD Kabupaten Rembang (2022) 'Tugas Dan Fungsi BPPKAD', Tahun 2022. <https://bppkad.rembangkab.go.id/tugas-dan-fungsi/>, BPPKAD Kabupaten Rembang.
- Emron, E., Yohny, A., Imas, K., (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020) *Grand Theory 25*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keduapuluh dua, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keduapuluh Empat, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hendra, E., Bambang, M., Achmad, S. (2021) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Jaya', *Journal Of Environment and Management*, 2, 140-147.
- Kartono, K. (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi kedua puluh, Jakarta, Raja Gravindo Persada.
- Maria, M., Saban, E., Maryadi, (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang', *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 2, 184-191.
- Nurhanan, Hasanuddin, R., Miah, S. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai', *Indonesian Journal of Bussiness and Management*, 2, 78-86.
- Rosnaini, D., Moh.Hatta, A. H., Nugrawan, S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja,

- Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19', *Journal of Management & Bussiness*, 4, 510-512.
- Sugiono, (2018) *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan ke-6, Yogyakarta, Alfabeta.
- Silpa, P., Saban, E., Muh, S. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur', *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1, 79-91.
- Tim Penyusun, (2022) *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen*, Rembang, Universitas YPPI Rembang.