

The Influence Of Leadership, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance At The Regional Government Office Of Bengkulu Province

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Deva Ameilia ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Rina Trisna Yanti ³⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾devaameilia05@gmail.com ;²⁾Sulistiafriani@gmail.com ;³⁾Rinatrisnayanti@gmail.com

How to Cite :

Ameilia, D., Afriani, S., Hidayah Yanti, T, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2023]

Revised [04 Januari 2024]

Accepted [10 Januari 2024]

KEYWORDS

Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melakukan tugas yang ditargetkan untuk diselesaika. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja tersebut harus memperhatikan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah 50 Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) menunjukan $t_{hitung} 4.164 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). variabel Motivasi (X_2) menunjukan $t_{hitung} 2,975 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, Berarti Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukan $t_{hitung} 5.580 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan hipotesis secara simultan menunjukan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama X_1 (Kepemimpinan) , X_2 (Motivasi), X_3 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

ABSTRACT

Performance is a benchmark for employees in carrying out tasks that are targeted for completion. Efforts to carry out performance assessments become important by investigate the right performance measurements. To improve the performance, you must pay attention to leadership, motivation and work discipline. The aim of this research is to determine

the influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on employees' performance at the Regional Government Office of Bengkulu Province. The type of research is quantitative, the sample in this research is 50 employees at the Regional Government Office of Bengkulu Province. Data collection uses a questionnaire and the analysis methods used are multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests. The research results show that the Leadership variable (X_1) shows t count 4.164 > t table 1.676 and it is significant $0.000 < 0.05$, so the results of the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that Leadership (X_1) has a positive and significant influence on Performance (Y). The Motivation variable (X_2) shows t count 2.975 > t table 1.676 and it is significant $0.005 < 0.05$, so the results of the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that Motivation (X_2) has a positive and significant effect on Performance (Y). The Work Discipline variable (X_3) shows t count 5.580 > t table 1.676 and is significant $0.000 < 0.05$, so the hypothesis results H_a is accepted and H_o is rejected, meaning Work Discipline has a positive and significant influence on Performance (Y). The results of simultaneous hypothesis calculations show that significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that together X_1 (Leadership), X_2 (Motivation), X_3 (Work Discipline) have a positive and significant influence on Performance (Y).

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, tidak hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan untuk sukses, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi yang berarti "penandaan" dalam bekerja, Afandi (2018).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin, Hasibuan, 2018.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018) Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Banyak definisi dari kepemimpinan yang

menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat.

Motivasi

Motivasi kerja menurut (Sunnyoto, 2020) yang dikutip dari Septiawan et al adalah suatu keadaan yang memotivasi seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam memenuhi keinginannya dan motivasi kerja ialah suatu daya potensial pada diri sendiri yang bisa dikembangkan oleh sebanyak kekuasaan luar yang artinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mendorong hasil prestasinya secara positif atau secara negatif, aktivitas tersebut sesuai suasana dan keadaan yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) Adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong gairah kerja, menegakkan rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Kinerja

Menurut Jufrizen (2021) kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam Kinerja pegawai adalah suatu alat ukur penilaian kemajuan pekerjaan terhadap suatu tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Sutrisno (2018) ada enam indikator dari kinerja yakni hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecelakaan mental, sikap disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pimpinan organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus di isi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotensis.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

Uji Validasi menggunakan SPSS 16 digunakan untuk mendapatkan data valid sah atau valid tidaknya suatu intrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan kontent validity yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur adapun kreteria penelitian uji validasi adalah :

- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat di katakan item kuesioner tersebut valid
- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat di katakan item kuesioner tersebut tidak valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) menunjukan t_{hitung} 4.164 > t_{tabel} 1.676 dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.

Tabel 1. Hasil pengujian menggunakan SPSS 16

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.412	3.287		3.472	.001
X1	.308	.074	.508	4.164	.000
X2	.625	.210	-.411	2.975	.005
X3	.982	.176	.766	5.580	.000

Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila ada peningkatan kepemimpinan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Motivasi (X_2) menunjukan t_{hitung} 2,975 > t_{tabel} 1.676 dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, Berarti Motivasi (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukan $t_{hitung} 5.580 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Provinsi Bengkulu. Dengan demikian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sama-sama berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $51,221 > 2,79$ maka disimpulkan bahwa menerima hipotesis, artinya ada pengaruh simultan antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait (Y) Kinerja Pegawai, Pronanilitas signifikan $< \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan apabila Pronanilitas signifikan $< \alpha 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o terima. Dengan demikian, hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik f) pada penelitian ini terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Dengan Kata lain setiap peningkatan Kepemimpinan maka Kinerja pegawai akan meningkat
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Yang artinya Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menunjukan $t_{hitung} 2,975 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, Berarti Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Provinsi Bengkulu.
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang artinya Semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin banyak pula kinerja pegawai. (X_3) menunjukan $t_{hitung} 5.580 > t_{tabel} 1.676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Disiplin

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar

mendapatkan gambaran sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian yang serupa. Maka penulis:

1. Pada variabel Kepemimpinan, disarankan pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu untuk membuat sebuah ide baru guna menerapkan sistem Kepemimpinan dalam bekerja yang lebih baik lagi.
2. Pada variabel Motivasi, disarankan pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu agar meningkatkan Motivasi supaya dapat tercapainya Kinerja dalam bekerja.
3. Pada variabel Disiplin Kerja, disarankan pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu agar tetap pertahankan Disiplin Kerja yang baik Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk mencari factor-faktor lain jika ingin meneliti tentang Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan air dikit kabupaten muko-muko. Jurnal Program studi manajemen dan bisnis.
- Chen Et al, 2018. Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms? Journal Of Financial Economics,41-61.
- Eri, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha umum.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Program IBM SPSS 22 . Badan Semarang,
- Hasibuan, 2018. Kinerja pegawai, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp. 134–147).