

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Nur Fatma<sup>1</sup>, Ifah Finatry Latiep<sup>2</sup>, Hardiyono<sup>3</sup>, Reni Furwanti<sup>4</sup>

<sup>1</sup>nurfatmanurdin0@gmail.com | STIE AMKOP Makassar

<sup>2</sup>nurafifahufairah2@gmail.com | Universitas Hasanuddin

<sup>3</sup>dyon@stieamkop.ac.id | STIE AMKOP Makassar

<sup>4</sup>renifurwanti96@gmail.com | UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh Paling Dominan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

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

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and motivation on the performance of employees at the Trade and Industry Service of Gowa Regency. This type of research is quantitative research that is to find out and analyze the influence of leadership style, work discipline and motivation on the performance of the District Trade and Industry Office. The results of this study found that leadership style has a positive and not significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and not significant effect on employee performance. Work motivation has the most dominant influence positively and significantly on the performance of employees of the Trade and Industry Office of Gowa Regency.*

*Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Sebuah organisasi harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Oleh karena itu tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka

tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora dalam Roscahyo (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap para karyawan untuk mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaannya.

Motivasi akan menjadi suatu dorongan dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Sholihin, M. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disamping itu disiplin kerja juga turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Rivai (2009:824) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sya'roni dkk(2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin disiplin seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat. Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran. Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok. Menurut Bass dalam penelitian Fauziyah dkk (2018), untuk mengelola serta mengendalikan berbagai fungsi subsistem di organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pekerja. Faktor lain dari adanya pemimpin adalah, pemimpin mampu dalam menggerakkan karyawannya akan berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan tersebut. Adapun hasil penelitian Fauziyah dkk (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mempelajari dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dan mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Mulyadi dan Rivai (2009:465) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:170) kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut Handoko (2013) mengutip pendapat Edwin Ghiselli, dalam peneliti ilmiahnya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Indikator-indikator gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-satandar organisasional menurut Handoko yang dikutip oleh Hamali (2016). Keteraturan adalah ciri utamakan belajar atau mencet organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

H. Malayu S.P. Hasibuan (2016) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menemtukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8) *Hubungan Kemanusiaan*

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **Motivasi Kerja**

Hamzah B. Uno (2012:71) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. William McDougall (1908) dalam Miftah Thoha (2012: 205) menyebut motivasi sebagai suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impuls bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.

Abaraham Maslow, dikutip oleh T.Hani Handoko (2013) mengemukakan bahwa indikator-indikator motivasi secara umum adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan pula sebagai kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafilias, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan dihargai orang lain.
5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **Kinerja Pegawai**

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antar satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini di sebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik jika karyawan itu mampu melakukan pekerjaan yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Di sisi lain, seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang baik jika pekerjaannya kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama (Hardiyono, Hamid, and Yusuf 2017)

House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Enam katagori ukuran kinerja dikemukakan oleh Moehariono dikutip oleh Abdullah (2016) yakni sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the riht)
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (are we doing things right?)
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 62 responden dengan menggunakan sampel jenuh yang berarti keseluruhan jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Oleh karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sampel jenuh).

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara ini dilakukan kepada pihak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa guna mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian ini.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berlandaskan pernyataan dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden.

#### 3. Studi Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengutip keterangan-keterangan dari berbagai literature yang ada seperti buku-buku, jurnal, dan sumber lainnya guna menunjang landasan teoritis dalam penelitian.

### **Definisi Operasional**

Variabel-variabel yang memiliki keterkaitan yang erat mempengaruhi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dapat diidentifikasi, yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Variabel Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur 3 (tiga) indikator, yakni kecerdasan, ketegasan dan kepercayaan diri.

#### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin adalah salah satu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini di ukur mengguankan 3 (tiga) indikator, yakni tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan dan ketegasan.

#### 3. Motivasi ( $X_3$ )

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, yakni kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan rasa memiliki.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, yakni kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

### Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Untuk menguji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas menggunakan bantuan *software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0*. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh menggunakan uji validitas konvergen.

Jika korelasi lebih besar 0,5 dinyatakan sangat baik, adapun 0.3 sampai 0.5 sudah dikategorikan shahih/valid, (Holil & Sriyanto, 2006:29). Semakin tinggi nilai *factor loading* semakin penting peranan loading dalam menginterpretasikan matriks factor dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat dari sampel asli pada hasil perhitungan menggunakan Software Smart PLS.

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ .

### Analisis Data

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar  $(\alpha) = 5\% = 0,05$  sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,98. Adapun *P Value* juga digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya nilai koefisien suatu hipotesis dengan ketentuan *P Value* harus  $<$  daripada 0,05 agar dapat dinyatakan berpengaruh signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh indikator penyusun suatu variabel sebelum diuji lebih lanjut. Adapun uji validitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Konstruk	Outer Loading	Keterangan
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan	0.742	Valid
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan	0.903	Valid
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan	0.811	Valid
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.792	Valid
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.847	Valid
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.828	Valid
X3.1 <- Motivasi Kerja	0.820	Valid
X3.2 <- Motivasi Kerja	0.892	Valid
X3.1 <- Motivasi Kerja	0.836	Valid
Y.1 <- Kinerja Pegawai	0.851	Valid
Y.2 <- Kinerja Pegawai	0.844	Valid
Y.3 <- Kinerja Pegawai	0.762	Valid

Sumber: Olah Data (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari semua indikator penyusun variabel memiliki nilai outer loading diatas 0.5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator penyusun variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni uji reliabilitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa
Gaya Kepemimpinan	0.756
Disiplin Kerja	0.764
Motivasi Kerja	0.807
Kinerja Pegawai	0.758

Sumber: Olah Data (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai masing masing memiliki nilai Cronbach alfa diatas 0.7 sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel/sahih untuk selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji T. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H<sub>0</sub>) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan *Smart PLS 3.2.8* adalah sebagai berikut:



Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis	Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan-> Kinerja Pegawai	0.021	0.096	0.923	Ditolak
Disiplin kerja-> Kinerja Pegawai	0.364	2.441	0.015	Diterima
Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0.386	2.234	0.026	Diterima

Sumber: Smart PLS (2019)

Bedasarkan hasil tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-hitung yang hendaknya lebih besar dari t-tabel yang akan digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai nilai t-tabel sebesar 1,96. Adapun  $H_0$  dapat dilihat dari P Value yang harus lebih kecil daripada 0.05 untuk menentukan diterimanya sebuah hasil pengujian hipotesis.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Output program *Smart PLS 2.3.8* menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, makin tinggi juga kinerja yang dicapai pegawai.

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini bisa dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bisa terbukti dari nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel. Selain dilihat dari nilai t hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi P Values > 0,05, sehingga terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustilah, S. (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu instansi. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan diktator maka akan menimbulkan rasa ketakutan pada diri pegawainya, sehingga kinerja pegawai menjadi menurun karena mereka merasakan suatu tekanan. Akan tetapi jika seorang pemimpin yang menerapkan gaya kekeluargaan dalam kepemimpinannya, maka akan menimbulkan rasa nyaman pada diri karyawannya. Sehingga karyawan menjadi senang dan merasa dilindungi oleh pimpinannya.

Seorang pegawai akan melihat bagaimana seorang pimpinan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang pandai mengambil keputusan, menguasai bidang pekerjaannya dan memahami situasi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawainya. Namun jika pemimpin tidak pandai mengambil keputusan dan kurang menguasai bidang pekerjaannya dan bahkan tidak mampu memahami situasi maka akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan para pegawai cenderung meremehkan pimpinan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.**

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Output program *Smart PLS 2.3.8* menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, makin tinggi juga kinerja yang dicapai pegawai.

Hal ini juga dibuktikan berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini. Variabel disiplin kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bisa terbukti dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel dari variabel disiplin kerja. Selain dilihat dari nilai  $t$  hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi  $P$  Values  $< 0,05$ , sehingga terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziah Putri Lestari dan Soesatyo (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan serangkaian kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasi menurut handoko yang dikutip oleh Hamali (2016). Disiplin juga dapat dikatakan sebagai sikap taat aturan di sebuah instansi. Salah satu contoh disiplin adalah disiplin waktu. Jika pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja ataupun produktivitasnya akan menurun, karena akan banyak pekerjaan yang tidak akan selesai tepat pada waktunya. Oleh sebab itu jika pegawai disiplin dalam bekerja maka akan turut meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

## **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.**

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Output program *Smart PLS 3.2.8* menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi motivasi, makin tinggi juga kinerja yang dicapai pegawai.

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini bisa dibuktikan bahwa variabel motivasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bisa terbukti dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel dari variabel motivasi. Selain dilihat dari nilai  $t$  hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi  $P$  Values  $< 0,05$ , sehingga terbukti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri, R. P. (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini akan menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **4. Variabel Independent yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis uji t, dari ketiga variabel independent (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi) didapatkan bahwa variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung dari ketiga variabel independent tersebut, dimana nilai koefisien variabel motivasi lebih tinggi dibandingkan nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yakni sebesar 0.386 atau 38,6% pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
4. Dari ketiga variabel independent (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai adalah variabel motivasi.

Saran yang dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Sebaiknya dilakukan pengujian analisis faktor pada masing-masing variabel untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan dari masing-masing variabel.
2. Aspek yang diteliti sebaiknya lebih banyak lagi agar bisa diketahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
3. Untuk kedepannya alangkah baiknya jika dilakukan penelitian terhadap variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, H. M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fauziah Putri Lestari, I. F. F. A. H., & Soesatyo, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Bandung: CAPS.
- Handoko, (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Hardiyono, Hardiyono, Nurdjanah Hamid, and Ria Yusuf. 2017. "The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of

- South Makassar Area.” In Atlantis Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin. Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak). *Jurnal Manajemen* 5 (1) 22-38
- Miftah, Thoha. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai,. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roscahyo, Agung., Prijati. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.Vol.2 (12).hal 1-16.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ALBAMA*, 9(2), 95-134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sya’roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Uno, Hamzah.(2012).*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.