

KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH (BPMD) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Mutriningaih¹

¹Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.
murtiningsih@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, Education and Training, and Discipline motivasi Work on Employee Performance in the Regional Investment Board (BPMD) East Kutai regency.

Analysis model is used to prove the hypothesis is a model of multiple linear regression analysis with the number of respondents 58 permanent employees and temporary employees (PTT) in the Regional Investment Board (BPMD) East Kutai regency.

Statistical analysis showed regression coefficients independent variables, namely Leadership Style (X1) = 0.100, Education and Training (X2) = 0.036, Work Environment (X3) = -0.204, Work Motivation (X4) = 0.148 and Work Discipline (X5) = 0.744 and -1.077 constant at the value obtained from the linear regression equation gerganda are:
 $Y = 0.358 + 0.347 + 0.1 X1 + X2 (-0.204 + 0.744 X3 + 0.148 X4 X5$

From the results obtained by analysis of the correlation coefficient R value of 0.707, which means jointly Leadership Style variable (X1), Education and Training (X2), Work Environment (X3), Work Motivation (X4) and Work Discipline (X5) has a relationship Strong on employee performance in the Regional Investment Board (BPMD) East Kutai regency.

It is shown from the results of the determinant coefficient (R2) of 0.562, which means that the performance of employees in the Regional Investment Board (BPMD) East Kutai Regency influenced by leadership style variable (X1), Education and Training (X2), Work Environment (X3), Work Motivation (X4) and Work Discipline (X5).

Results of this study indicate that all independent variables simultaneously have a significant influence on the performance of employees in the Regional Investment Board (BPMD) East Kutai Regency, it is shown from the results of the F test was 6.028 greater than F table 2.38 and Sig. Of 0.00 is smaller than alpha of 0.05.

The results also indicate the dominant variables that affect the performance of the Work Discipline t test was the highest count that is equal to 4,626 and the highest beta value of 0.744 significant at 0.000 < 0.05.

F test and t-test proved that the first hypothesis and the second hypothesis is accepted.

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja tinggi, kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilm kerja (LAN :

1992), sedangkan menurut Prabu (2004 : 67) “ pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”. Hal ini berarti dituntut adanya kinerja dalam diri setiap aparatur pemerintah, agar tercapai tujuan dari

organisasi. Sebagaimana pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Husein Umar (1998:9) “Kinerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”. Dengan kata lain bahwa kinerja memiliki dua dimensi, dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang aparat atau pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya.

Suatu organisasi pemerintahan telah berupaya untuk mewujudkan kinerja ini sangat tergantung pada ruang lingkup, beban tugas dan tanggung jawab dari unit organisasi tersebut. Menurut Rasyid (1996:118) keberhasilan suatu pemerintahan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya ditentukan oleh dua faktor :

1. Kemampuan para pemimpin dan pendukungnya mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan peluang yang terbuka bagi pencapaian tujuan. Ini mencakup kualitas dan motivasi dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

2. Tingkat efektivitas dan efisiensi yang dapat dicapai dalam gerak organisasi dipengorganisasian kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan, jaringan dan sistem yang terbangun baik dalam artian manajerial maupun operasional melalui mana perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Berpijak dari pendapat tersebut dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seorang pemimpin efektif, apakah semua orang, bila diajukan pertanyaan itu akan menjawab bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan.

Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektivitas personalis dalam organisasi.

Kemampuan para pemimpin dan para pendukungnya menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pemerintahan, karena pada dasarnya kegiatan pemerintahan tergantung dari

kegiatan aparat sebagai anggota organisasi pemerintahan. Kemudian dari kegiatan aparat pemerintahan tersebut dilihat efektivitasnya dengan tujuan pemerintahan dan efisiensinya dalam menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki. Hal ini berarti dibutuhkan adanya kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya untuk pencapaian tujuan dari organisasi yang dipimpinnya atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Berkaitan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ini, pada bagian lain Riaas Rasyid (1996:118), mengemukakan : “dalam hubungan ke dalam, kepemimpinan dalam pemerintahan bertanggung jawab mengembangkan kemampuan staf yang serba bisa, membangun hubungan kerja yang vertikal dan horisontal serta menciptakan suasana kerja yang bergairah, sehingga kreativitas aparat dapat dipacu dan pada gilirannya menjamin berlangsungnya inovasi yang terus menerus.

Menurut Hasibuan (2005 : 73) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan agar pegawai memahami *technical skill, human skill, conceptual skill dan managerial skill* supaya moral kerja dan prestasi kerja meningkat.

Menurut Umar (2003 : 16) cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Prabu (2005 : 14) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu sikap (*attitude*), pengawasan (*situation*) dilingkungan kerja, situasi kerja yang menyangkut hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut kemampuan pemimpin pemerintahan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai yang merupakan sumber daya manusia bagi organisasi pemerintah, yang pada akhirnya keberhasilan dalam pencapaian tujuan pemerintahan.

Ketidak disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya, akan menghasilkan tingkat kinerja yang rendah, yang dapat menjadi tantangan bagi seorang pemimpin organisasi dalam membina bawahannya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Dengan hal tersebut berdasarkan observasi awal peneliti pada situs penelitian terlihat bahwa pelaksanaan tugas di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur tidak seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adakalanya tugas-tugas di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur terbelengkalai diakibatkan karena adanya pegawai sering tidak masuk kerja, atau berada diluar kantor pada jam dinas. Hal ini tentunya dapat menurunkan tingkat kinerja Kantor di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur secara keseluruhan, di mana hal ini harus diperhatikan Kepala Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur sebagai pimpinan tertinggi. Indikasi tersebut dapat uraikan dan diidentifikasi dapat menghambat proses pelayanan kepada masyarakat dan yang perlu menjadi perhatian khusus yang nantinya akan menghambat kinerja pegawai, adalah sebagai berikut :

1. Masalah kerjasama, artinya bahwa

pegawai tidak bersedia bekerjasama (bersifat individual), tidak adanya inisiatif dan kreativitas yang rendah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

2. Masalah disiplin, yaitu pegawai sering terlambat, tidak masuk kerja, tidak mentaati jam kerja yang telah ditentukan, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan tidak mematuhi perintah atasan, terbukti dengan masih adanya pegawai yang berkeliaran di luar kantor pada saat jam kerja.
3. Ketidaktepatan / tidak efektifnya penggunaan metode atau sistem yang berlaku, yaitu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak menggunakan cara-cara kerja yang telah ditentukan, sehingga tidak adanya keserasian, ketelitian dan kerja sama, sehingga penyelesaian pekerjaan terkesan lambat, padahal mereka mempunyai waktu luang.

Melihat fenomena tersebut, kepemimpinan Kepala Kantor diharapkan mampu mengarahkan dan menggerakkan pegawainya untuk berpartisipasi secara aktif dan positif dalam proses pencapaian kinerja yang tinggi. Hal ini dapat ditandai pelayanan yang baik terhadap masyarakat, namun terkadang Kepala Kantor juga lebih menekankan orientasi pada pekerjaan dan kurang memperhatikan terhadap keadaan pegawainya. Hal ini mengakibatkan hubungan yang kurang serasi antara Kepala Kantor dengan pegawainya. Kepala Kantor selaku pimpinan harus menerapkan teknik atau gaya kepemimpinan yang tepat agar pegawai lebih produktif dalam melaksanakan perintah, sehingga apa yang menjadi tuntutan Kepala Kantor dalam penyelesaian tugas secara tepat

dan berkualitas dapat dipenuhi oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab dan tanpa ada rasa paksaan.

Setiap masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas hal ini merupakan isyarat yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam penganggulangnya, sehingga akibat dari penurunannya kinerja dapat diantisipasi dan tidak meluas kepada kinerja yang lainnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), lingkungan kerja (X_3), motivasi kerja (X_4), disiplin kerja (X_5) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur?
2. Faktor mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur?

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pendidikan dan latihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur?
2. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur?

LANDASAN TEORI

Penulis akan memberikan definisi tentang Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya. Hal ini sesuai dengan para ahli manajemen Petter dan Waterman dalam bukunya “*In search for excellence*” yang melaporkan bahwa hasil penelitian atas perusahaan-perusahaan yang berhasil antara lain perusahaan itu memperhatikan Sumber Daya Manusia nya sedangkan rupa untuk dapat menciptakan pelayanan yang sangat baik untuk pelanggan.

Munandar (1997 : 9) memberikan pengertian tentang istilah sumber daya manusia adalah mencakup semua energy, ketrampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat. Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manusia yang

berdasarkan tiga prinsip dasar, hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (1998 : 13) yaitu :

- a. Sumber Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategi.
- c. Kultur dan nilai perusahaan suasana organisasi dan perilaku menajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar rterhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakkan dari upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Bila pengertian sumber daya manusia dapat disimpulkan timbul dari mitra kerja antar manusia dan benda untuk mencapai tujuan perumusan kebutuhan manusia, maka sumber daya manusia adalah kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan dan pengalaman yang dikumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individu serta sasaran-saran sosial pada umumnya.

Seraca singkat “sumber daya

manusia” mengandung prestasi yang berkaitan dengan kondisi manusia pada umumnya, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun yang berasal dari luar organisasi. Namun dalam pembahasan ini difokuskan pada sumber daya manusia dalam pengertian sempit yaitu manusia di dalam organisasi.

Pengertian kinerja Kata Kinerja sering diterjemahkan sebagai : unjuk rasa, hasil kerja, karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Menurut Wahyudi (1996 : 143) menerjemahkan kinerja menjadi prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut : “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut : “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007 : 260) beberapa kata kunci definisi kinerja adalah:

1. Hasil kerja;
2. Pekerja, proses atau organisasi;
3. Terbukti secara kongkrit;
4. Dapat diukur;

5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan, maka penulis melakukannya dengan cara sebagai berikut : Teknik pengumpulan data terdiri dari 4 macam :

1. Observasi (pengamatan)
Observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian terutama yang berkaitan dengan tugas yang dihadapi pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur.
2. Kuestioner
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diisi atau dijawab oleh responden.
3. Wawancara
Teknik wawancara ini hanya digunakan bagi responden yang kurang jelas dalam menanggapi kuestioner yang diajukan untuk diisi.
4. Penelitian Kepustakaan.
Penulis mengadakan penelitian dengan laporan-laporan atau arsip yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari tabel model summary

memperlihatkan nilai koefisien determinasi tersebut sebesar 36,7%, masih ada variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan besarnya R adalah 0,606 yang berarti hubungan keeratan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) sebesar 60,6 % kategori hubungan ini termasuk kategori kuat.

Hasil penelitian ini menjawab permasalahan penelitian pertama bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2005:73) yang mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan agar pegawai memahami technical skill, human skill, conceptual skill dan manajerial skill supaya moral kerja dan prestasikerja meningkat, sejalan juga dengan pendapat Umar (2003:16) yang mengatakan cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji F, variabel-variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil ini berdasarkan nilai F hitung sebesar 6.028 lebih besar dari F tabel 2,38. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan

pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada penanaman modal daerah (BPMD).

Hasil analisis koefisien regresi dan korelasi memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh individual antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) terhadap kinerja pegawai yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.100 positif dan hasil uji t atau signifikansi t sebesar 0.511 lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Keadaan ini menggambarkan bahwa pendekatan kepemimpinan melalui visi pimpinan, kemampuan pimpinan, peranan fungsi manajerial pimpinan dan gaya kepemimpinan yang ada saat ini belum mampu menciptakan kinerja pegawai. Berarti pada pegawai badan penanaman modal daerah (BPMD) masih perlu pendekatan kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan yang mampu menginformasikan, mengarahkan, mendelegasikan dan mengikutsertakan serta memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada hasil kerja pegawai.

2. Variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.347 positif dan hasil uji t atau signifikansi t sebesar 0.036 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa kesempatan atau peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, relevansi materi dengan bidang tugas, kuantitas dan kualitas pendidikan serta kualitas pengajar bagi pegawai badan penanaman modal daerah (BPMD) diberikan cukup baik sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan para pegawai. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai pada badan penanaman modal daerah (BPMD) sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemerataan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.
3. Variabel lingkungan (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan koefisien regresi sebesar -0.204 dan hasil uji t atau signifikansi t sebesar 0.304 lebih besar $\alpha = 0.05$. keadaan ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang ada seperti kondisi ruangan, luas bangunan, peralatan dan perlengkapan kerja, kebersihan dan kerapian serta hubungan kerja antar pegawai yang belum mampu mendukung pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan berdampak negative terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel motivasi (X_4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sebesar 0.148 dan hasil uji t atau signifikansi t sebesar 0.484 lebih besar $\alpha = 0.05$ menggambarkan bahwa motivasi dan dorongan yang ada saat ini pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik belum mampu mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

5. Variabel disiplin (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan koefisien regresi sebesar 0.744 dan hasil uji t atau signifikansi t sebesar 0.000 lebih kecil $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa disiplin yang ada pada saat ini mulai dari tingkat kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, ketaatan prosedur dan peraturan kerja yang telah memberikan kontribusi yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya kepatuhan pegawai terhadap aturan disiplin kerja telah mampu menciptakan kesadaran dan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor, sehingga aturan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ismani (1996:49) disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap pekerjaan juga rasa tanggung jawabnya yang penuh terhadap apa yang dikerjakan oleh karena itu melaksanakan disiplin kerja bukan sekedar melaksanakan peraturan-peraturan dan tata tertib lebih dari itu, pegawai. Karyawan harus memahami dan mematuhi nilai-nilai dan kaedah-kaedah yang berlaku di tempat kerjanya. Ini

berarti mereka harus mempunyai inisiatif, kreatifitas, keberhasilan tugas, wewenang dan tanggung jawab, jika disiplin ini ditingkatkan lagi maka kinerjapun akan meningkat juga.

Berdasarkan *standardized coefficient beta* menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficient beta* disiplin merupakan koefisien tertinggi 0.547 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD).

Berdasarkan hasil ini berarti variabel disiplin kerja pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), motivasi (X_4), dan disiplin kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut telah dibuktikan dengan uji F sebesar 6,028 lebih besar dari F tabel 2,38 dan signifikansi nilai 0,00 lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis pertama terbukti benar sehingga hipotesis diterima.
2. Secara partial variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai adalah variabel pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan. Dari ke lima variabel yang diteliti variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien beta terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yang masuk dalam model penelitian. Hasil analisis dan pengujian t membuktikan nilai t terbesar dan signifikansi terkecil yaitu 0.00 terjadi pada disiplin kerja, maka hipotesis kedua yang menyatakan variabel disiplin kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja terbukti benar sehingga dalam penelitian ini variabel yang dominan adalah disiplin kerja.

3. Hubungan fungsi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), motivasi (X_4), dan Disiplin kerja (X_5) berdampak positif terhadap Kinerja pegawai, tetapi variabel Lingkungan (X_3) berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat disajikan dalam persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 0.358 + 0.1 X_1 + 0.347 X_2 + (-0.204) X_3 + 0.148 X_4 + 0.744 X_5$$

4. Penilaian responden terhadap variabel memperlihatkan bahwa kinerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan pelatihan, Motivasi dan disiplin kerja rata-rata menunjukkan penilaian yang tergolong kategori cukup baik, sehingga masih dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari 1997, *Statistika Indikatif, untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- [2] Bass, B.M., 1990, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Free Press, New York.
- [3] Fleishman, E.A., 1973, "Twenty years of Consideration and Structure," in *Current development in the study of leadership*, Illinois University Press.
- [4] Ghalia Indonesia. Y.W. Sunindhia dan Ninik Widyanti, 1988. *Penerapan manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Ghozali, Imam 2005 *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- [6] Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1995, *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- [7] Handyaningrat, S., 1980, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- [8] Hasibuan, H. Melayu 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- [9] Husnan, Suad, 1989 *Pokok-Pokok Pengertian dan Soal jawab manajemen* BPFE UGM, Yogyakarta.
- [10] Husaini Usman dan Puraomo Setiady Akbar, 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Erlangga. Jakarta.
- [11] Husein Usman, 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Bumi Aksara .Bandung.
- [12] Indrianto, Nur dan Bambang Supomo 1999 *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE UGM Yogyakarta.
- [13] Irmin Soejidno, 2005 *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*, PT Seyma Media Indonesia
- [14] Ismani HP 1996, *Administrasi Negara Birokrasi dan Etos Kerja*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- [15] Kartono, K., 1992, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni, Bandung.
- [16] Karya. Masri Singarimbun Dan Sofian Effendi (ed), 1987. *Metode Penelitian Survey* Jakarta: LP3ES
- [17] Karyadi, M. 1977, *Kepemimpinan (Leadership)*, Politean, Bogor.
- [18] Keating, C.J., 1986, *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya* (diterjemahkan oleh Mangunhardjana), Kanisius, Yogyakarta.
- [19] Kuncoro, Mudrajad, 2003 *Metode Riset untuk Bisnis Ekonomi*, Erlangga Jakarta

- [20] Kusnaka Adimiharja, 1994. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosda.
- [21] Maholtra 1999 *Marketing Research* (New Jersey)
- [22] Mangkunegara, A Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung PT.Refika Aditama
- [23] M.Manulang dan Marihot AAMH Manulang 2004, *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [24] M. Riaas Rasyid, 1996. *Makna Pemerintahan Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*. Jakarta.
- [25] Moleong, L., 1990, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [26] Nitisemito, Alex S 1992, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia) cetakan IX, edisi ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [27] Robbins Stephen P 2004, *Pengantar Manajemen*, Gramedia Jakarta.
- [28] Santoso dan Ashari, 2005, *Analisa Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta
- [29] Soedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Refika Aditama, Bandung 2007.
- [30] Schein, E.H., 1985, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco.
- [31] Soehardjono, 1981. *Kepemimpinan*. Malang : Rineka Cipta
- [32] Sugiyono 2005, *Statistik untuk penelitian*, Alfabeta Bandung.
- [33] Sumarsono, M,Sonny 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- [34] Sutarto, 1991, *Dasar-dasar Organisasi*, Cetakan ke 14, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [35] Taliziduhu Ndralia, 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- [36] Thoha, M., 1993, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kelima, PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- [37] Umar, Husen 2003 *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- [38] Utama. Kartini Kartono, 1994. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- [39] Yasrif Watampone. Pamudji, S, 1995. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*: Yayasan Karya Dharma.
- [40] Yukl, G. A., 1998, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (diterjemahkan oleh Jusuf Udaya), Prenhallindo, Jakarta.