

# KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN BULELENG

Ngurah Putu Adnyana<sup>1</sup>, I.G.M. Metera<sup>2</sup>, Ni Putu Sri Wati<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

## Abstrak

Penelitian ini berupaya mengungkap pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hipotesis Penelitian adalah: (1) Ada pengaruh secara parsial dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng; (2) Ada pengaruh secara simultan dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kusioner. Teknik analisis data yaitu analisis kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang disampaikan diterima. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Untuk itu, pihak pimpinan serta staf sebaiknya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja, pimpinan diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menjadi tauladan bagi semua pegawai serta pegawai dapat beradaptasi dengan gaya kepemimpinan atasan sehingga kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng bisa ditingkatkan sesuai harapan.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja suatu

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja Angkatan Tahun 2014/2015

<sup>2</sup> Tenaga pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti

<sup>3</sup> Tenaga pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti

organisasi. Peningkatan kinerja diperlukan oleh semua instansi tidak terkecuali instansi pemerintahan, terlebih lagi instansi pemerintahan akan bersentuhan langsung dengan masyarakat luas yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Pemerintah Kabupaten Buleleng dengan otonomi daerah diharapkan mampu mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki di semua wilayah agar tercipta kesejahteraan masyarakat secara merata. Oleh karena itu diperlukan penataan dan pembinaan administrasi pemerintahan desa serta pemberdayaan kemampuan masyarakat desa. Instansi di Pemerintah Kabupaten Buleleng yang mempunyai tugas pokok dan fungsi urusan pembinaan administrasi pemerintahan desa dan pemberdayaan masyarakat adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng. Permasalahan yang terjadi selama ini pada BPMPD Kabupaten Buleleng adalah karakteristik pegawai yang masih terkesan enggan untuk belajar terutama terkait kemajuan teknologi, misalnya pegawai senior yang tidak bisa menggunakan perangkat komputer tidak mau belajar komputer dan mengandalkan pegawai kontrak atau pegawai lainnya. Disamping itu, pegawai yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang memadai tidak dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan bidang yang dimiliki, dan ada beberapa pegawai yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. masih banyak pegawai yang kurang disiplin baik dalam hal-hal kecil seperti mengikuti apel pagi dan sore hari serta apel krida lainnya, ketaatan terhadap jam kerja, dan disiplin terhadap penyelesaian tugas yang dibebankan, hal ini tercermin dengan adanya surat teguran dari Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng Nomor : 800/ 2549/ BKD tentang disiplin PNS. Pimpinan sulit untuk berkomunikasi maupun menerima masukan dari bawahannya, sehingga menghambat soliditas dalam bekerja dan penyelesaian tugas. Selain itu seringkali terjadi mutasi terutama pada tingkat jabatan struktural tidak selamanya membawa perubahan yang positif, karena beda pemimpin sudah pasti beda gaya kepemimpinannya, hal ini juga berpengaruh

pada psikologis bawahannya yang harus bisa beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang baru.

Untuk memahami seberapa besar pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Kompetensi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara terperinci rumusan masalah yang dikemukakan adalah 1) Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng? 2) Apakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng?

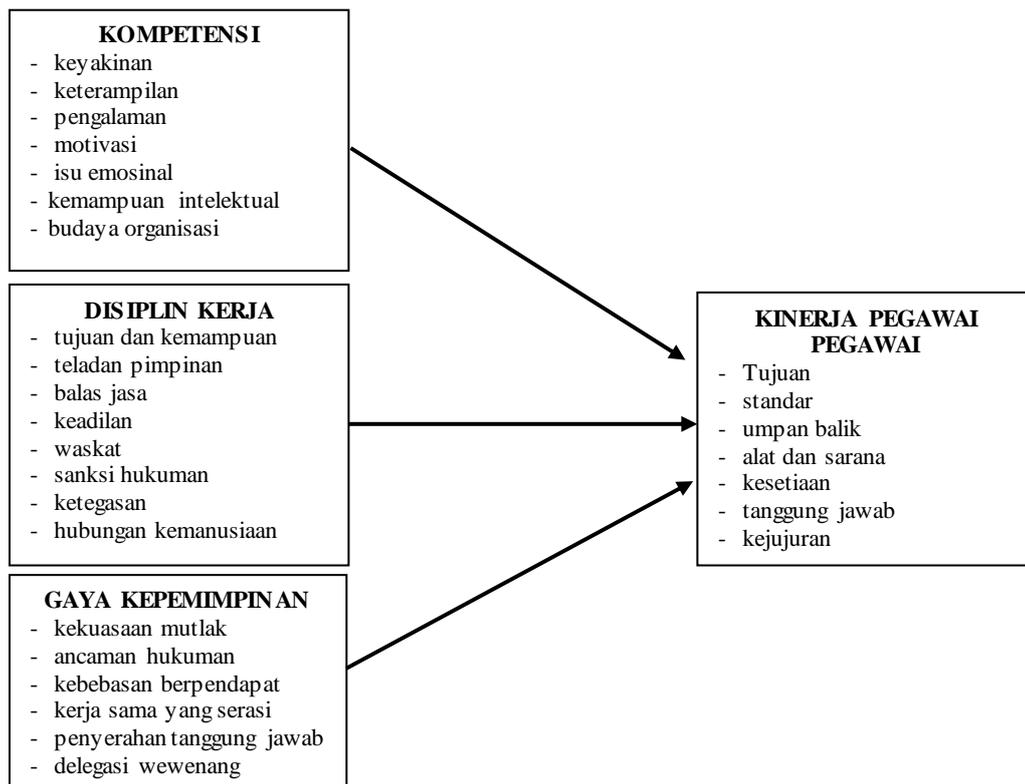
Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng, 2) Untuk mengetahui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng.

## **KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **1. Kerangka Berpikir**

Kerangka Berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Untuk mengetahui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng.



Gambar 2.1 (Kerangka Pemikiran)

## 2. Hipotesis

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Kabupaten Buleleng.
2. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Kabupaten Buleleng.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng, dimana ruang lingkup penelitian yang

berhubungan dengan Kinerja Pegawai dibatasi pada variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik sampel yang menggunakan anggota populasi sebagai sampel, Sugiyono (2014:156) yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng sebanyak 46 Orang. Dengan rincian pegawai jabatan struktural 20 orang dan pegawai non jabatan sebanyak 26 orang.

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Devinisi masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Kompetensi adalah adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan / tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2012). Indikator- indikator kompetensi yaitu keyakinan, Keterampilan, pengalaman, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. 2) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadwiryono (2003). Indikator- indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. 3) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, Heidjrahman dan Husnan (2002). Indikator- indikator gaya kepemimpinan yaitu kekuasaan mutlak, ancaman hukuman, kebebasan berpendapat, kerja sama yang serasi, penyerahan tanggung jawab, dan delegasi wewenang. 4) kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu

organisasi, Mahsun (2006). Indikator- indikator kinerja pegawai yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kesetiaan, tanggung jawab, dan kejujuran.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1) Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng untuk mengamati kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. 2) Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. 3) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pencatatan dari berbagai sumber buku atau laporan yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. 4) Kusioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng untuk dimintai keterangan mengenai sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam menjaga kualitas data penelitian, maka penelitian ini harus melewati uji validitas dan reliabilitas. 1) Uji Validitas, Ketentuan suatu instrumen apabila korelasi sama dengan 0,30 atau lebih (paling kecil 0,30), maka butir instrumen dinyatakan valid, Sugiyono (2014). 2) Uji Reliabilitas, Nunnaly dalam Sugiyono (2014 : 220), pengujian statistik *crobach alpha* instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *alpha* minimal 0,60 maka item pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Dalam pengujian ini menggunakan *software SPSS 18 for windows*.

Untuk menguji adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisa regresi linier berganda. Uji hipotesis pertama digunakan alat uji t- test yaitu untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi dari masing- masing variabel dapat diketahui dengan meakukan uji t dua sisi. Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian

ini digunakan Uji f- test yang bertujuan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Seberapa besar variasi variabel *independent* menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel *dependent* diketahui dengan melakukan uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 46 orang responden yang dianalisis dengan program *SPSS 18 for windows* diperoleh hasil secara keseluruhan koefisien korelasinya adalah di atas 0,30, jadi butir pertanyaan dianggap valid.

Setelah item pertanyaan dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengolahan program *SPSS 18 for windows* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,844, disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,865, gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,708, dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,789, sehingga kusioner tersebut dikatakan reliabel.

### 2. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi linier berganda diketahui  $k = 4,479$ ,  $b_1 = 0,432$ ,  $b_2 = 0,178$ , dan  $b_3 = 0,288$ . Secara umum persamaan garis regresinya adalah  $Y = K + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ , sehingga dapat diketahui persamaan regresinya adalah  $Y = 4,479 + 0,432X_1 + 0,178X_2 + 0,288X_3$ . Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi bertanda positif ini berarti ada pengaruh positif (searah) antara kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada BPMPD Kabupaten Buleleng.

#### b. Uji T (t- test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap

kinerja pegawai. Nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 2,017, dan setelah data diolah dengan bantuan *SPSS 18 for windows* diperoleh hasil  $t$  hitung variabel kompetensi sebesar 5,183, variabel disiplin kerja sebesar 2,912, dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,978.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas dapat dilihat bahwa  $t$  hitung masing-masing variabel dependen lebih besar daripada  $t$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.

c. Uji F (f- test)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

F tabel untuk jumlah sampel 46 orang dengan 3 (tiga) variabel independen dan tingkat  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 2,83. Setelah data diolah dengan bantuan *SPSS 18 for windows* diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 57,131. Kriteria pengujian  $H_0$  ditolak jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel. Jika nilai  $f$  hitung dan  $f$  tabel dimasukkan ke dalam kriteria pengujian, maka diperoleh  $57,131 > 2,83$ . Jadi, simpulan yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.

d. Analisis Determinasi

Diketahui *R Square* sebesar 0,803 sehingga koefisien determinasi sebesar 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 80,3% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai BPMPD Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya

sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

e. Pengaruh Dominan

Untuk menentukan variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu model regresi linier dapat digunakan Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan *out put SPSS 18 for windows* ternyata variabel kompetensi memiliki nilai beta paling tinggi yaitu 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai pada BPMPD Kabupaten Buleleng.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi berganda ternyata terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang positif antara variabel kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi yang tinggi diimbangi dengan disiplin kerja serta gaya kepemimpinan yang mampu memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan maka mempunyai dampak pada peningkatan kinerja yang dapat dirasakan oleh suatu organisasi dalam hal ini adalah BPMPD Kabupaten Buleleng.

Secara rasional ada hubungan searah antara kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada BPMPD Kabupaten Buleleng. Apabila kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo, (2012) bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai itu sendiri ataupun dari organisasi misalnya kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, dalam hal ini terjadi pada BPMPD Kabupaten Buleleng.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng.
- 2) Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Buleleng.
- 3) Koefisien determinasi hasil penelitian diperoleh nilai sebesar 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 80,3% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai BPMPD Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Sesuai hasil analisis kompetensi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan pimpinan BPMPD Kabupaten Buleleng lebih meningkatkan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang terkait dengan Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menjadi tauladan bagi semua pegawai sehingga kinerja pegawai bisa ditingkatkan sesuai harapan.
- 2) Para pegawai diharapkan mampu memaksimalkan kompetensi yang dimiliki dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, serta dapat bekerja sama dengan pimpinan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia- Edisi Empat*. Yogyakarta : BPFÉ.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFÉ.

Sastrohadiwiryó, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia- Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.