

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA

Samsidar. M^{*1}, Muhammad Idris², Haerana Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}samsidar0412@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³rana090768@cloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 35 orang Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin mampu meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially the effect of transformational leadership style, work environment and the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office employees. 2) the simultaneous influence of transformational leadership style, work environment and discipline on the performance of Jeneponto Regency Tourism Office employees. 3) the most dominant variable influencing the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office employees.

This research was conducted at the Jeneponto Regency Tourism Office. Determination of the sample using the saturated technique by taking the entire existing population, as many as 35 people from the Jeneponto Regency Tourism Office. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially transformational leadership style, work environment and positive and significant effect on the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office. This means that the transformational leadership style, work environment and discipline can improve the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office. Simultaneously, transformational leadership style, work environment and discipline have a positive and significant effect on the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office. Partially shows that the transformational leadership style variable has a dominant effect on the performance of the Jeneponto Regency Tourism Office employees, this shows that the better the leadership style will improve the Jeneponto Regency Tourism Office's employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Environment, Discipline, And Performance

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan, keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui prestise, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Menurut Luthan (2004) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014:139), Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang. Disiplin menurut Hurlock (2007), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal

tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Melihat kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto pada saat ini, terdapat beberapa fenomena yang terjadi sebagai berikut :

1. Fenomena Kepemimpinan

Fenomena kepemimpinan adalah masih terlihatnya hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai tidak tersampaikan secara terbuka kepada atasan, kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah ditetapkan.

Kondisi yang demikian menggambarkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi penyebab sehingga kinerja pegawai belum optimal.

2. Fenomena Disiplin

Fenomena yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah:

- a. Masih adanya pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai
- b. Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan
- c. Meninggalkan kantor dengan berbagai alasan pada saat jam kerja.

3. Fenomena Lingkungan kerja

Fenomena untuk lingkungan kerja adalah:

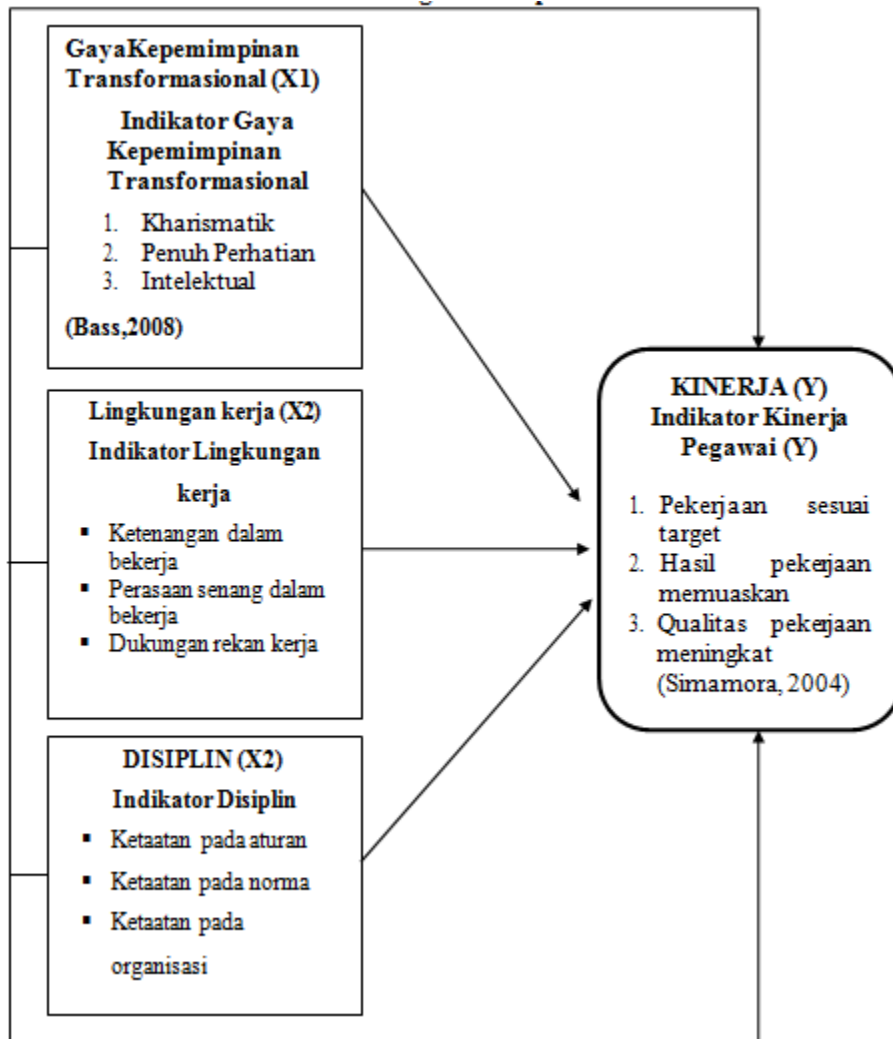
- a. Kurangnya ruangan untuk menampung pegawai sehingga dalam satu ruangan terdapat banyak orang, tidak ada pemisahan antara atasan dan bawahan.
- b. Cahaya yang kurang jelas di tempat kerja
- c. Banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan diatas meja dan sekeliling meja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Berdasarkan fakta empiris yang ada, hasil penelitian dan kajian teori yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.
2. Gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel

bebas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto sebanyak 35 orang. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (test of validity) dan uji realibilitas (test of reliability). Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
 a = konstanta
 X1 = Gaya Kepemimpinan transformasional
 X2 = Lingkungan kerja
 X3 = Disiplin kerja
 b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh
 e = Kesalahan Prediksi

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	Hitung	t _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,788	0,312	Valid
X _{1.2}	0,786	0,312	Valid
X _{1.3}	0,741	0,312	Valid
X _{1.4}	0,754	0,312	Valid
X _{1.5}	0,798	0,312	Valid
X _{1.6}	0,746	0,312	Valid
lingkungan Kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,763	0,312	Valid
X _{2.2}	0,601	0,312	Valid
X _{2.3}	0,574	0,312	Valid
X _{2.4}	0,787	0,312	Valid
X _{2.5}	0,815	0,312	Valid
X _{2.6}	0,792	0,312	Valid
Disiplin(X₃)			
X _{3.1}	0,755	0,312	Valid
X _{3.2}	0,750	0,312	Valid
X _{3.3}	0,855	0,312	Valid
X _{3.4}	0,823	0,312	Valid
X _{3.4}	0,886	0,312	Valid
X _{3.4}	0,705	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,658	0,312	Valid
Y ₂	0,640	0,312	Valid
Y ₃	0,774	0,312	Valid
Y ₄	0,790	0,312	Valid
Y ₅	0,732	0,312	Valid
Y ₅	0,548	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,859	Reliabel
lingkungan Kerja (X ₂)	0,811	Reliabel
Disiplin(X ₃)	0,872	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metod e Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	-0,891			
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,550	6,485	2,039	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,240	2,741	2,039	0,010
Disiplin (X ₃)	0,222	2,701	2,039	0,011

Sumber.: Olah Data SPSS,2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,872 + 0,853X_1 + 0,528 X_2 + 0,712X_3$$

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -0,891 + 0,550X_1 + 0,240X_2 + 0,222X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -0,891. Artinya jika variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X₁),lingkungan kerja (X₂) dan disiplin (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -0,891.

Variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) merupakan variabel yang

mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,550. Artinya Gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,550.

Variabel lingkungan kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,550. Artinya lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,550.

Variabel Disiplin (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,222. Artinya Disiplin (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,222.

Uji t (Uji Parsial)

- a. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Gaya kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 6,458 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $6.485 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Disiplin (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai thitung sebesar 2,741 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,741 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto.

- c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian disiplin (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai thitung sebesar 2,701 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,701 > 2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin(X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji Simultan ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.213	3	57.738	31.424	.000 ^b
Residual	56.958	31	1.837		
Total	230.171	34			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 31.424 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai t_{hitung} sebesar $27.902 > t_{tabel}$ sebesar 2,68 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Variabel Paling Dominan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) maka variabel berpengaruh paling besar terhadap kinerja Dinas pariwisata Kabupaten Jeneponto adalah variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai beta sebesar 0,663, kemudian variabel disiplin (X3) dengan nilai 0,280 dan variabel terendah adalah variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,254

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.753	.729	1.355

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,753 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,753 atau 75,3 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja(X2) dan disiplin (X3) Sedangkan sisanya 25,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai t_{hitung} (6.485) > t_{tabel} (2,039) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,550. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} (2,741) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,010 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,240. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sudirman, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Waktu penelitian bulan Juni sampai Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai Kantor se Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar yang terdiri atas 45 orang PEGAWAI dan 30 orang PTT. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 75 orang pegawai Kantor se Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar, serta disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,891 artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,891.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (31,424) > F_{tabel} (2,68)$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto dan menjadi variabel paling dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,445.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.
2. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlan, Adam. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN/SD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex, S., Nitisemito. (2016). Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence- Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td. Arimb i. 2011. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN/SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- B Bass, B, M., and Avolio, B, J., (1985). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage. Thousand Oaks.
- Bass. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal *Economia*, (online), Vol. 9, No. 2, pp.191-200. (www.journal.uny.ac.id, diakses 1 November 2016).
- Cooper, Donald, R., and Pamela, S, Schindler. (2013). Business Research Methods, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Dale, Timpe, A. (2010). Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis. Gramedia Asri Media. Jakarta.

- Davis, Keith. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th Edition. New Delhi. Mcgraw Hill Company.
- Dwi, Agung. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Organisasi Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id> pada 1 November 2016.
- Fairchild, Henry, Pratt, (ed.). (1994). *Dictionary of Sociology*. Totowa, New Jersey: Littlefield, Adams & Co.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu. Cetakan kelima. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Heidjrachman, Ranupandojo., dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 1.
- Hurlock, E. (2016). *Disiplin kerja*. Jakarta. PT. Erlangga.
- Hurlock, E, B. (2012). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan)*. Jakarta. Erlangga. Jakarta. Raja Grafindo.
- Kaliri. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PPUT.
- Kartono. (2014). *Pemimpindan Kepemimpinan*. PT.Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Lazer., and Wikstrom. (1977). terhadap penilaian dari 125 organisasi yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2015:324), aspek- aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja.
- Luthan. (2015). *Organizational Behaviour and Human Performance "Measurement of maaslow's nedds hierarchy"*,16:334-349.
- Mangkunegara, A, A, Anwar, Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

- Suharnomo. (2009). Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Pablik. Yogyakarta. UNY Press.
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah., dan Mukaram. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Politeknik Bandung Press.
- Maryati, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1. BBPE. Yokyakarta.
- Munir, Abdul. (2014). Kepemimpinan dalam organisasi. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media
- Nazir, Moh, Ph, D. (2009). Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia Pustaka utama.
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2013). Perilaku Organisaasi, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- Robbins., Stephen, P. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Rohana, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi.
- Sarwoto. (2014). Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen. Jakarta.
- Ghalih, Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinungan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sondang, P., Siagian. (2014). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suryadi., Perwiro., Sentono. (2014). Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.

Mangkunegara, A, A, Anwar, Prabu. (2014). Manajemen sumber daya manusia organisasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.