

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, INTEGRITAS, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN SATU TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Andi Irwan^{*1}, Mashur Razak², Harlindah Harniati Arfan³

^{*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}andiirwan832@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistika dengan metode analisis regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan uji-F untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Disiplin dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Transformational Leadership, Integrity, and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Investment, One Stop Service and Manpower in Selayar Islands Regency. The research method used is quantitative research with a descriptive approach. The data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires and documentation studies. The analytical tool used is statistical analysis with multiple linear regression analysis methods with proof of hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the F-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. This study shows a positive and partially significant effect between the variables of Transformational Leadership, Integrity, and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Investment, One Stop Service and Manpower in the Selayar Islands Regency. This study also shows that there is a positive and significant influence between the variables of Transformational Leadership, Integrity, and Work Discipline simultaneously on Employee Performance at the Office of Investment, One Stop Service and Manpower in Selayar Islands Regency. Work Discipline is the most dominant variable that affects Employee Performance at the Office of Investment, One Stop Service and Manpower in Selayar Islands Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Integrity, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber

daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu kantor tidak terlepas dari peran pimpinan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu kantor. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat kinerja pegawai yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi. Lebih lanjut Menurut Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik daripada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri pegawai. Menurut Bass dan Avolio faktor yang menjadi pondasi dari kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu *Idealized influence* (kharisma); *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif); *Individualized consideration* (konsiderasi individual); *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bidang dan kesekretariatan, yang mana masih banyak menimbulkan persoalan-persoalan seputar kepemimpinan sekretaris dan kepala bidang terhadap para pegawainya. Hal ini terlihat berdasarkan pengamatan awal peneliti yaitu:

1. Sikap sekretaris dan kepala bidang yang belum benar-benar peduli terhadap staf atau bawahannya, karena belum mengenali apa yang menjadi kebutuhan bawahan sehingga pemimpin menjadi kurang efektif dan kurang berusaha dalam memotivasi dan mendorong bawahan untuk lebih maju dalam pencapaian kinerja.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh sekretaris dan kepala bidang, hal ini disebabkan karena masih kurangnya kepala bagian dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulasi/menggiatkan pimpinan/bawahan untuk lebih kreatif dan inovatif.
3. Sekretaris dan Kepala bidang masih kurang menciptakan gambaran-gambaran yang akan dicapai sehingga optimisme para bawahan masih lemah.
4. Masih kurangnya kesempatan dari sekretaris dan kepala bidang untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai, sehingga sekretaris dan kepala bidang tidak terlihat sebagai role model atau panutan bagi para pegawainya.

Profesionalisme ASN di Era Millennium. Pada era industri 4.0 berbasis digital memerlukan regulasi yang tepat dalam melayani pengguna layanan lebih cepat, lebih mudah dan lebih terjangkau. Sebagai ASN millennial, sangat terikat dengan sumpah dan janji yang diucapkan ketika diangkat menjadi ASN atau pada saat disumpah untuk

memegang jabatan tertentu ASN wajib memiliki tujuh ciri-ciri public life principles, yaitu tidak berpikir untuk sendiri (selflessness), integritas (integrity), obyektif (objectivity), akuntabel (accountability), terbuka (openness), kejujuran (honesty), dan kepemimpinan (leadership). Kenapa pentingnya integritas bagi ASN milenial khususnya dan setiap ASN umumnya? Karena integritas merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Oleh karena budaya tersebutlah yang membentuk disiplin kerja. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik disiplin kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Disiplin kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu organisasi.

Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, permasalahan disiplin kerja diantaranya:

1. Masih saja banyak yang datang terlambat ataupun pulang lebih awal walaupun sudah diterapkannya *fingerprnt* bahkan aplikasi berbasis online bernama “*Temanku*” sebagai salah satu bentuk pembinaan disiplin pegawai.
2. Banyaknya pegawai yang tidak berada dikantor pada saat jam kerja, hal ini dikarenakan mereka menyelesaikan pekerjaan lain diluar urusan pekerjaan kantor, sehingga seringkali kantor terlihat sepi.
3. Hal yang menjadi sangat penting disoroti karena dengan adanya mantan pejabat yang *non job*, sama saja terjadi pemborosan anggaran, dan pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Karena sumber daya manusia yang ada tidak dapat diberdayakan dengan efektif dan efisien untuk meringankan atau memudahkan tugas-tugas pemerintah.
4. Banyaknya pegawai yang masuk dan keluar dari Sekretariat Daerah, sehingga terkadang banyak pegawai yang telah mengerti mengenai tugas pada Unit Kerja Sekretariat Daerah justru pindah dan pegawai baru yang masuk justru tidak mengerti tugas-tugas organisasi, sehingga dibutuhkan waktu lebih lama lagi dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi pada pekerjaan yang ada.
5. Terjadinya tumpang tindih dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pegawai pada bagian yang satu membantu atau mengerjakan pekerjaan pegawai pada bagian lainnya, hal ini tentunya dikarenakan pekerjaan yang tidak terprogram dengan baik dan rasa tanggungjawab yang kurang pada pekerjaan yang dibebankan pada tiap individu pegawai. Selain itu terbiasanya menunda pekerjaan sehingga seringkali penyelesaian kegiatan bertumpuk pada akhir tahun.

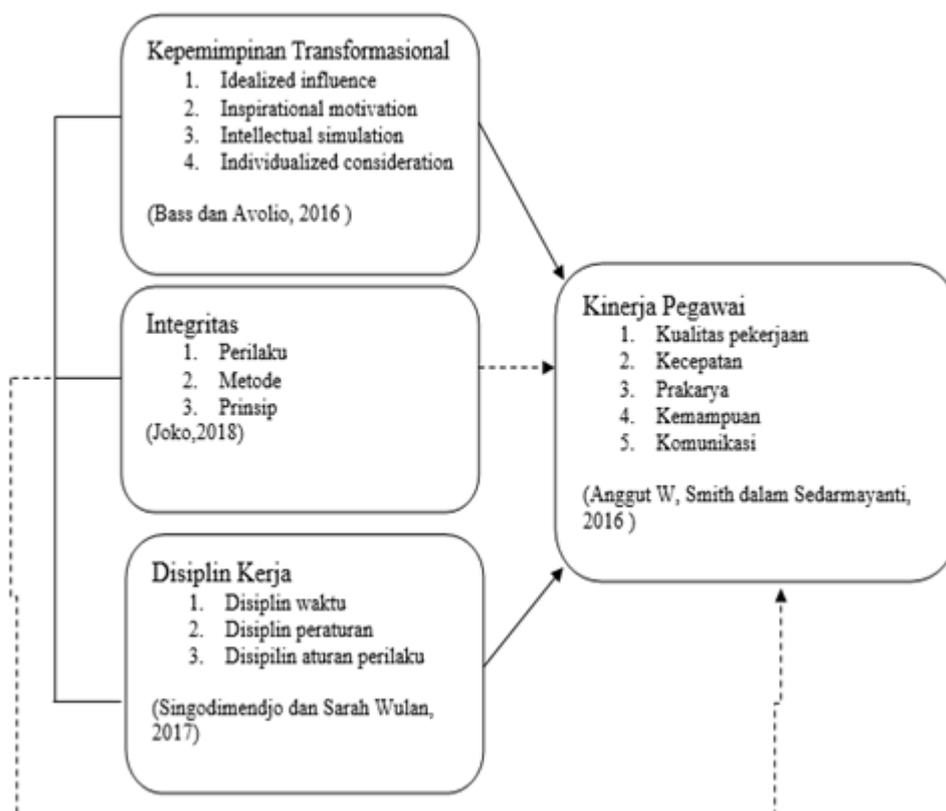
Untuk memperbaiki disiplin kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya disiplin kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi. Begitu pula dengan dinas penanaman modal dan pelayanan

perizinan terpadu satu pintu yaitu sebagai salah satu instansi pemerintah yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat. Tentunya tujuan dari pembentukan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu guna lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bagian, yang mana masih banyak menimbulkan persoalan-persoalan seputar pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada penciptaan, penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif dengan penelitian lapangan (field research). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagian besar 64 pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh jadi sampel yang digunakan sebesar 64 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner berisi item pernyataan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai pendapat responden. Pendapat responden diukur melalui pemberian skor dengan Skala Likert dengan pemberian nilai dalam skala 1 sampai 5.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	X1.1	0,903	0,2461	0,000	Valid
Kepemimpinan	X1.2	0,954	0,2461	0,000	Valid
Transformasional	X1.3	0,815	0,2461	0,000	Valid
(X1)	X1.4	0,704	0,2461	0,000	Valid
	X1.5	0,799	0,2461	0,000	Valid
	X1.6	0,954	0,2461	0,000	Valid

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 1 data diperoleh bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah valid.

Validitas Integritas (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Integritas

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Integritas	X2.1	0,696	0,2461	0,000	VALID

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
(X2)					
	X2.2	0,842	0,2461	0,000	VALID
	X2.3	0,766	0,2461	0,000	VALID
	X2.4	0,768	0,2461	0,000	VALID
	X2.5	0,832	0,2461	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 2 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Integritas menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Integritas (X2) adalah valid.

Validitas Disiplin Kerja (X3)

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,785	0,2461	0,000	VALID
	X3.2	0,848	0,2461	0,000	VALID
	X3.3	0,840	0,2461	0,000	VALID
	X3.4	0,718	0,2461	0,000	VALID
	X3.5	0,733	0,2461	0,000	VALID

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 3 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Disiplin Kerja (X3) adalah valid.

Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	0,2461	0,000	Valid
	Y.2	0,909	0,2461	0,000	Valid
	Y.3	0,925	0,2461	0,000	Valid
	Y.4	0,552	0,2461	0,000	Valid

Variabel	Item	Corrected Item (r hitung)	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	Y.5	0,921	0,2461	0,000	Valid
	Y.6	0,682	0,2461	0,000	Valid

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel 4 diperoleh data bahwa uji validitas untuk pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai dari r-hitung > r-Tabel dan kolom Sig. (2-tailed) semua nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait Kinerja Pegawai (Y) adalah Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1	.926	0,50	Reliabel
Integritas (X2)	X2	.825	0,50	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X3	.832	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	.876	0,50	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022

Dari Tabel 5 diperoleh data bahwa untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Integritas (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,50, maka pernyataan kuesioner untuk semua variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.873	.787		3.602	.001
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.226	.054	.286	4.203	.000
Integritas(X2)	.309	.096	.250	3.226	.002
Disiplin Kerja (X3)	.479	.098	.472	4.908	.000

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan pada tabel 6 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,873 + 0,226X_1 + 0,309X_2 + 0,479X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.873 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja ASN yang dihasilkan sebesar 2.873.
- Nilai 0,226 pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan dalam lingkup Dinas PMPTSPTK, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,226 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,226 satuan. Sehingga variabel kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,309 pada variabel Integritas (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik integritas pegawai yang ditanamkan di dalam dirinya pada Dinas PMPTSPTK berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,309 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Integritas maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 satuan. Sehingga Sistem Info Integritas berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,479 pada variabel Disiplin Kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan dan diimplementasikan oleh Pegawai yang bekerja di lingkup Dinas PMPTSPTK berarti akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,479 satuan. Sehingga Kompetensi Pegawai berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.873	.787		3.602	.001
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.226	.054	.286	4.203	.000
Integritas(X2)	.309	.096	.250	3.226	.002
Disiplin Kerja (X3)	.479	.098	.472	4.908	.000

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan Berdasarkan pada tabel 7 tersebut di atas diperoleh data sebagai berikut:

- Untuk t hitung pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 4,203 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) (64-3-1=60) sebesar 1,999. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung > t tabel yaitu 4,203 > 1,999 dan untuk nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan

- Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- Untuk t hitung pada Integritas (X2) sebesar 3,226 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($64-3-1=60$ sebesar 1,999. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,226 > 1,999$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Integritas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
 - Untuk t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 4,908 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($64-3-1=60$ sebesar 1,999. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,908 > 1,999$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
 - Untuk variabel yang paling dominan berdasarkan pada t hitung tersebut, maka yang paling dominan adalah Disiplin Kerja dengan t hitung sebesar 4,908. Selain itu, untuk menguji variabel yang paling dominan dapat dilihat pula dari B terbesar dari ketiga variabel. Nilai B terbesar yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,479.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.867	3	143.956	318.512	.000 ^b
	Residual	27.118	60	.452		
	Total	458.984	63			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total Z, Total X1, Total X2						

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 8 diperoleh data bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1=3$ dan $df_2= 64$ maka f tabel yang didapatkan adalah $(3:64) = 2,76$. Berdasarkan uji ANOVA atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh nilai f hitung $>$ nilai f tabel yaitu sebesar $318,512 > 2,76$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen dan intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Integritas (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.938	.672

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel 4 diperoleh data bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,970$ yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 97%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,941$ yang artinya sebesar 94,1% pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 5,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Dalam penelitian ini diperoleh hasil Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin (dalam hal ini adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang dan Kepala Subbagian) yang ada berusaha meningkatkan kinerja staf/pegawainya dengan cara selalu memberi perhatian, motivasi dan menerima aspirasi pegawainya. Ketika pegawai mendapat perlakuan-perlakuan tersebut dari pimpinannya, mereka akan merasa diperhatikan dan dihargai. Pegawai akan merasa senang jika mereka mendapat perhatian yang baik dari pimpinannya. Rasa senang akan membuat pegawai semangat dan konsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin baik dan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PMPTSPTK Kepulauan Selayar. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan transformasional dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini juga diperoleh hasil Integritas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik Integritas pegawai dalam berperilaku dalam Dinas PMPTSPTK maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Pada Dinas PMPTSPTK, sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas terkait perizinan dan fokus memberikan pelayanan terpadu satu pintu kepada masyarakat, tentunya integritas para pegawai sangat dibutuhkan. Perilaku dengan sikap kejujuran dan memberi pelayanan sepenuh hati menjadi hal yang ditanamkan secara baik kepada semua pegawai. Pegawai negeri yang diberikan tugas pelayanan kepada masyarakat harus memberi keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang. Tindakan para pegawai sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum dan tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas yang ditunjukkan merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang di dalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, tanggung jawab, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik dan sebagainya.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja pegawai sehingga dalam penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pegawai pada Dinas PMPTSPTK berasumsi bahwa disiplin kerja yang diterapkan merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan ASN agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja ASN yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga dalam disiplin kerja, ASN yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki ASN yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada ASN yang melanggar.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkup Dinas PMPTSPTK antara lain adalah Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Kerja sesuai yang diteliti dalam penelitian ini. Ketiga indikator tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiganya saling berkolaborasi dan berelaborasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional tersebut tentunya sangat diharapkan mampu mengakomodir apa yang menjadi kebutuhan dan tuntutan pegawainya. Jika kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan baik maka apa yang menjadi cita-cita organisasi akan dengan mudah diwujudkan. Hal ini juga tentunya harus didukung oleh integritas oleh para pegawai yang ada didalamnya. Wujud integritas adalah perilaku pegawai berupa kejujuran, bertanggung jawab, ketaatan yang merupakan karakter dari individu pegawai itu sendiri. Sebagai pusat pelayanan yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar, tentunya integritas pegawai sangat dibutuhkan pada Dinas PMPTSPTK sebagai bentuk pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan terbentuknya Mal Pelayanan Publik (MPP) maka sebagai pegawai Dinas PMPTSPTK harus melayani dengan sepenuh hati kepada semua orang guna mewujudkan pemerintahan bersih dan melayani.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Disiplin Kerja. Disiplin Kerja merupakan perwujudan rasa hormat pegawai terhadap aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam bentuk kebijakan seperti Peraturan Bupati maupun Surat Edaran guna menjadikan sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi dan menaati norma yang berlaku. Upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya disiplin kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan disiplin kerja yang baik. Mengembangkan disiplin kerja akan bermanfaat bagi aparatur maupun lingkungan kerjanya dengan memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Karena tujuan fundamental dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain kinerja pegawainya meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawainya bergantung pada peningkatan disiplin kerjanya.

Semakin baik dan semakin berkembang disiplin kerja yang ada di Dinas PMPTSPTK Kabupaten Kepulauan Selayar, maka akan semakin baik atau meningkat pula kinerja pegawainya. Efisiensi dan efektifitas akan mudah dicapai dalam mencapai dan mewujudkan visinya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Integritas, dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, ed. Revisi IV. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*, cet. ket-2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Gibson, Organisasi. (2016). *Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, jilid 1, Alih Bahasa Djarkasi. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2015). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Sedarmayanti. (2016). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung. Refika Aditama.
- Simanjuntak, payaman, J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. FE UI.
- Soehartono, Irawan. (2017). *Metode Penelitian Sosial Cet.ke-4*. Bandung. Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian administrasi. Bandung. CV Alfabeta.

Suwatno., dan Donni, Juni, Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.

Lubis, A.Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Thoha, Miftah. (2017). Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku. PT. Raja Grafindo Persada.