

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI SDM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTITUT TEKNOLOGI BACHRUDDIN JUSUF HABIBIE KOTA PAREPARE

Amsir^{*1}, Salim Sultan², Muhammad Idris³

^{*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}amsir@gmail.com, ²salim@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Pada penelitian ini diawali survey dengan mengambil sampel dari populasi pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare dan menggunakan angket/kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data pokok. Pengambilan data melalui kuesioner pada penelitian ini adalah menggunakan sensus atau sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 103,932 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,78. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Kompetensi SDM dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Dari uraian uji t diketahui bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan Kompetensi SDM dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare. Selanjutnya, variabel Kompetensi SDM merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,719.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM, Kedisiplinan dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze Leadership Style, HR Competency and Discipline on Employee Performance at the Bacharuddin Jusuf Habibie Institute of Technology, Parepare City.

This research began with a survey by taking samples from the population at the Bachruddin Jusuf Habibie Institute of Technology, Parepare City and using questionnaires as a tool to collect basic data. Data collection via questionnaires in this research used a census or saturated sample with a population of 48 people. The data collection technique was carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this research show that the results of the F test or simultaneous testing show that the Fcount value is 103.932 and the Ftable value is 2.78. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that simultaneously the Leadership Style of HR Competency and Discipline influences the performance of employees at the Bacharuddin Jusuf Habibie Institute of Technology, Parepare City.

From the description of the t test, it is known that partially Leadership Style does not have a significant effect on employee performance. while HR Competency and Discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Bachruddin Jusuf Habibie Institute of Technology Service, Parepare City. Furthermore, the HR Competency variable is the variable that has the most dominant influence with a beta value of 0.719.

Keywords: Leadership Style, HR Competency, Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia/pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu instansi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai.

Menurut Robbins (2008) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan (Ancok, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia, yang oleh sementara ilmuwan disebut sebagai manajemen kepegawaian, merupakan pengambilan langkah-langkah tertentu sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia sebagai unsurterpenting dalam setiap organisasi, benar-benar berperan sesuai dengan posisi sentralnya dalam kehidupan organisasional.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya.

Dalam mempertahankan kelangsungan dan kehidupan organisasinya, organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, maka Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dengan penerapan di bidang Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Fungsi pengorganisasian yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Fungsi Pengarahan yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
4. Fungsi Pengendalian yaitu melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standard-standard yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

Kedisiplinan dan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja (kinerja) pada penelitian ini ditujukan untuk berbagai bidang yaitu kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa sesuai dengan level pekerjaan yang dijalankan. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin tentang kinerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia.

Rivai & Jauvani (2009: 825) mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Meskipun kedisiplinan sangat penting namun banyak perusahaan/ instansi yang melalaikannya, sehingga banyak hal yang menyimpan dari rencana. Suatu rencana yang telah disusun dengan teliti dan terarah belum tentu akan dapat dijalankan dengan tepat jika masalah pengawasan diabaikan. Pengawasan merupakan faktor yang cukup dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatuisistem pengawasan yang baik, serta berfungsi sebagai control. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar. Sulistiyanti & Rosidah (2009 : 290) Disiplin pegawai adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan cara pemberian motivasi yang baik kepada pegawai organisasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pemberian motivasi dapat diberikan kepada para pegawai dalam berbagai cara, salah satunya ialah dengan pemberian kompensasi berupa tunjangan kepada para pegawai. Tunjangan atau kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, pola kepemimpinan yang dikembangkan di Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie (ITH) adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal itu dapat dilihat dari beberapa hal yang selama ini berkembang, dimana Rektor Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie (ITH) selalu mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan, dalam menjalankan keputusan tersebut Rektor Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie (ITH) senantiasa memperhatikan jam kerja dan aktivitas para pegawai, tidak semua pegawai mendapatkan tugas tambahan secara serampangan, melainkan secara proporsional dan memperhatikan aspek kemampuan dan komitmen.

Dari hal seperti inilah penulis menilai gaya kepemimpinan demokratis lebih mengemuka dari pada gaya kepemimpinan otokrasi atau liberal. Berdirinya Institut Teknologi B.J. Habibie (ITH) di Kota Parepare melalui perjuangan panjang Bapak Walikota Parepare (Dr. H.M. Taupan Pawe) dan Tim yang menjawab keraguan orang akan lahirnya Perguruan Tinggi Negeri di Kota Parepare.

Ide pendirian ITH, bermula ketika Presiden Republik Indonesia ke 6 Bapak Susilo Bambang Yudoyono berkunjung ke Kota Parepare, pada hari Kamis tanggal 20 Februari 2014 lalu. Bapak Presiden bermalam di Rumah Jabatan Walikota dan ditempat itulah Bapak Walikota Parepare berdiskusi dengan beliau dan melontarkan ide-ide cemerlang untuk menjadikan B.J.Habibie sebagai sumber inspirasi, kemudian tercetuslah keinginan Bapak Walikota (H.M. Taupan Pawe) untuk mendirikan Institut Teknologi Habibie ditempat kelahirannya. Inisiatif itu sambut baik oleh Bapak Presiden dan memanggil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI (Prof. Dr. Muhammad Nuh) untuk menindaklanjuti keinginan Walikota Parepare.

Berdirilah Institut Teknologi B.J. Habibie (ITH), kemudian berubah nama menjadi Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie (ITH) melalui Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2014, tanggal 17 Oktober 2014 yang ditandatangani oleh Presiden H. Susilo Bambang Yudoyono.

Setelah melalui proses yang panjang dalam izin operasionalnya, maka terbitlah peraturan kelembagaan dan tata kerja melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, Nomor 21 Tahun 2021 pada tanggal 4 Agustus 2021, Organisasi dan Tata Kerja. Maka mulai tanggal 14 Agustus 2021 secara resmi Institut Teknologi B.J. Habibie mulai beroperasi.

Unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan berstandar internasional yang berwawasan lingkungan dan berbasis entrepreneurship, merupakan inti dari visi Institut Teknologi B.J. Habibie di Kota Parepare merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) penyelenggara pendidikan Akademis berlokasi di Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan. Izin pendirian berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2014, tanggal 17 Oktober 2014.

Penetapan Rektor melalui Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, Nomor 67373/MPK.A/KP.07.00/2021, tentang Pengangkatan Rektor Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Periode 2021-2025. Tanggal 04 Oktober 2021.

Pada awal operasionalnya ITBH menyelenggarakan pendidikan strata satu (S1) bergelar akademik sarjana sesuai dengan keilmuannya. Saat ini Institut Teknologi B.J. Habibie memiliki 3(tiga) program studi, yaitu Program Studi Matematika, Program Studi Teknik Informatika dan Program Studi Sistem Informasi serta mengembangkan program studi baru.

Kampus ITH saat ini berdiri di atas tanah seluas 8,16 Ha yang merupakan Gedung DPRD dan Gedung Pemuda yang dialihkan menjadi Kampus ITBH berlantai dua dan telah dilengkapi dengan fasilitas memadai, terdiri dari ruang Rektorat, ruang kuliah, laboratorium Komputer, Perpustakaan dan fasilitas penunjang lainnya. Persiapan kampus terpadu dilokasi pengembangan ke 3 seluas 34 ha.

Dalam melaksanakan fungsinya, maka ITH membekali mahasiswa dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan dan kecakapan hidup, sesuai dengan capaian pembelajaran yang ditetapkan.

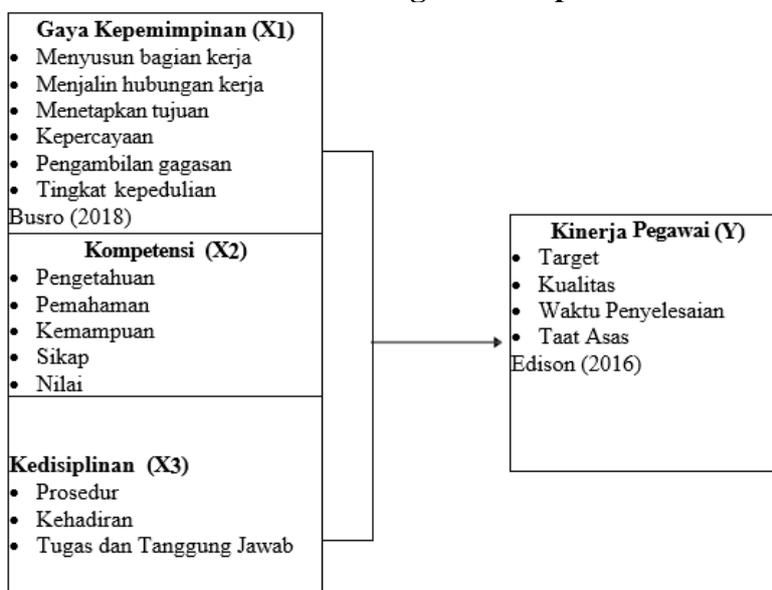
Proses belajar mengajar mengacu kurikulum berbasis KKNi yang menitikberatkan padapendalaman keilmuan dan memberikan pengalaman belajar baik didalam negeri maupun diluar negeri sesuai capaian pembelajaran yang dituju dan membekali juga lulusan untuk berwirausaha. yang merupakan salah satu organisasi/lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat.

Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas **pendidikan**.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari Institut terkait dalam hal ini Rektor Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pendidikan yang jelas.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan memberikan Kompetensi SDM yang inspiratif dalam menerapkan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang selama ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Kedisiplinan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.
2. Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Kedisiplinan secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.
3. Diduga variabel kompetensi adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu dan mendeskripsikannya kedalam bentuk angka yang kemudian diinterpretasikan (Sugiyono,2004).

Dalam penelitian ini studi kasus dititik beratkan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Kedisiplinan terhadap Kinerja PNS di Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Parepare.

Lokasi penelitian ini berada di Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Parepare dengan fokus penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Kedisiplinan terhadap Kinerja PNS di Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Parepare. Lokasi ini dipilih karena lembaga ini merupakan instansi tempat penulis mengabdikan diri. Sementara waktu penelitian ini diadakan mulai Mei-Agustus 2023.

Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Dalam analisis ini yang menjadi populasi adalah aparatur sipil negara yang berjumlah sebanyak 48 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,707	0,260	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.2	0,596	0,260	Valid
X1.3	0,735	0,260	Valid
X1.4	0,619	0,260	Valid
Kompetensi (X2)			
X2.1	0,686	0,260	Valid
X2.2	0,845	0,260	Valid
X2.3	0,786	0,260	Valid
X2.4	0,756	0,260	Valid
X2.5	0,879	0,260	Valid
X2.6	0,807	0,260	Valid
Kedisiplinan (X3)			
X3.1	0,780	0,260	Valid
X3.2	0,850	0,260	Valid
X3.3	0,873	0,260	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,823	0,260	Valid
Y2	0,754	0,260	Valid
Y3	0,870	0,260	Valid
Y4	0,904	0,260	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,260. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,555	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,880	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,884	Reliabel
Kinerja (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Kedisiplinan (X3) dan

kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	1,155			
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	-0,067	-0,839	2,004	0,405
Kompetensi (X ₂)	0,196	3,861	2,004	0,000
Kedisiplinan (X ₃)	0,476	9,198	2,004	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,155 + (-0,067)X_1 + 0,196X_2 + 0,476X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,155. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂), Kedisiplinan (X₃) bernilai nol maka kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 1,155.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja ASN dengan nilai koefisien sebesar -0,067. Artinya Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai dan jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja Pegawai akan bertambah sebesar -0,067.

Variabel Kompetensi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,196. Artinya Kompetensi (X₂) berpengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai, dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,196.

Variabel Kedisiplinan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,476. Artinya Kedisiplinan (X₃) berpengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Kedisiplinan meningkat maka kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,476.

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan tabel 3 diatas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,405 dengan nilai thitung sebesar -0,839 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung -0,839 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,405 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.
2. Hasil pengujian Kompetensi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,861 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 3,861 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

3. Hasil pengujian Kedisiplinan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 9,196 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 9,196 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung > dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima.

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	126,617	3	42,206	103,932	0,000
1	Residual	21,523	53	0,406		
	Total	148,140	56			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 103,932 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 103,932 > ftabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan kinerja Pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Uji β (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	-0,073	0,405
Kompetensi (X2)	0,334	0,000

Variabel	Beta	Signifikansi
Kedisiplinan (X3)	0,719	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kedisiplinan (X3) maka berpengaruh paling besar terhadap kinerja Pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai beta sebesar 0,719.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh Negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,196. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai thitung (0,839) < t tabel (2,004) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,404 > 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel gaya kepemimpinan yaitu X2.5 dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pimpinan memiliki banyak gagasan-gagasan baru yang inovatif untuk meningkatkan performa kerja pegawai. Terdapat 43 responden atau 75,4% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan ini.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada pegawainya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian dan tujuan tertentu. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Gagasan-gagasan yang inovatif dari pemimpin dapat membuat pegawai bersemangat untuk bekerja atau mencoba hal yang baru. Ketika pimpinan dapat mengarahkan dengan baik, maka pegawai tentu akan dapat memberikan kinerja yang optimal. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari bagaimana kinerja dari pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdy (2020) dan Salijana (2019). Dalam penelitian tersebut dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hal yang berbeda dikemukakan oleh Sukmawati (2019), dalam penelitian yang dilakukannya, dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil

Negara. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukarrama, (2022) menemukan bahwa variable gaya kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare

Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,476. Artinya jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung (3,861) > ttabel (2,004) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel Kompetensi yaitu X2. dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya memiliki kemampuan dan keterampilan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Terdapat 45 responden atau 78,9% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan ini.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode yang cukup lama. Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pegawai pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare memiliki kompetensi yang baik. Kemampuan dan keterampilan pegawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien merupakan faktor yang memberi dampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, adanya tuntutan yang berlebihan dapat menjadi menghambat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin (2020), Sukmawati (2019) dan Saljina (2019). Dalam penelitian tersebut dikemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare

Kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu -0,067. Artinya jika nilai Kedisiplinan meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kedisiplinan nilai thitung (-0,839) < ttabel (2,004) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,405 > 0,05$. Artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel Kedisiplinan yaitu X3 dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya memilih pekerjaan yang

dapat menjamin keamanan dan keselamatan saat bekerja. Terdapat 43 responden atau 75,4% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan ini.

Kedisiplinan kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kedisiplinan adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya Kedisiplinan kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai Kedisiplinan tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian Kedisiplinan tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Keamanan dan kesehatan merupakan hal utama yang dibutuhkan pegawai saat bekerja. Saat kedua hal tersebut terpenuhi tentunya pegawai dapat merasa nyaman. Kedisiplinan pegawai dapat berasal dari diri sendiri maupun orang lain. Tapi saat seseorang merasa bahwa hal tersebut tidak sesuai dirinya maka ia juga tidak akan termotivasi. Selanjutnya, Fenomena yang terjadi di Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare, Kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara menurun. satu-satunya yang belum memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai untuk Aparatur Sipil Negara. Sementara tuntutan peningkatan kinerja yang semakin tinggi, diantaranya dimulainya menerapkan sistem absensi elektronik dan sistem pelaporan kinerja harian Aparatur Sipil Negara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdy (2020), Kariyamin (2020), dan Sukmawati (2019). Peneliti tersebut yang digunakan sebagai referensi atau penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Namun, hal yang berbeda dikemukakan oleh Salijana (2019). Dalam penelitian yang dilakukannya, dihasilkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja Aparatur Sipil Negara model regresi sebesar 1,155. Artinya jika nilai variabel bebas (Gaya kepemimpinan, kompetensi dan Kedisiplinan) dan nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,155.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (103,932) > F_{tabel} (2,78)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bacharuddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kedisiplinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare. Adapun variabel yang paling dominan adalah Kompetensi SDM (X2) dengan nilai beta yang paling besar yaitu 0,719.

Kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan atau tanggungjawab yang dimiliki. Oleh karena itu pegawai diharapkan untuk melakukan kegiatan yang dapat membantu dalam peningkatan Kompetensi. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui banyak hal, seperti mengikuti seminar atau pelatihan, melanjutkan pendidikan dan bahkan dari berbagai pengalaman kita dapat belajar hal-hal baru yang dapat meningkatkan kompetensi yang kita miliki.

KESIMPULAN

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

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative tidak terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Kompetensi dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare
2. Kompetensi SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare.
3. Variabel Kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Bachruddin Jusuf Habibie Kota Parepare dengan nilai beta sebesar 0,719.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. (2000). *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ancok, Djamaludin. (2102). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anwar, Prabu. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Sriwijaya.
- Dessler, Garry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Efendi, Marihot, Tua. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Parlinda. (2003). *Kepemimpinan Dalam Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzhal. (2005). *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.