

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Masdar J Pratama^{*1}, Mashur Razak², Harlindah Harniati³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}masdarmala@yahoo.co.id, ² mashur_razak@yahoo.co.id

³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, penerapan disiplin dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 28 orang PNS dan pegawai kontrak sebanyak 12 orang (sampel jenuh).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar (2) Gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, penerapan disiplin, dan tambahan penghasilan

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, application of discipline and additional income on the performance of the employees of the Department of Youth and Sports Education in the Selayar Islands Regency, which was conducted at the Youth and Sports Education Office of the Selayar Islands Regency with a sample of 40 people, consisting of 28 civil servants and 12 employees by using saturated sample.

The results show that (1) leadership style, discipline, and additional income partially have a positive and significant effect on employee performance at the Education, Youth and Sports Office of Selayar Islands Regency (2) Leadership style, discipline, and additional income have a positive and significant effect on simultaneously on the performance of employees at the Department of Education, Youth and Sports of the Selayar Islands Regency.

Keywords: Leadership Style, application of discipline, and additional income

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan.

Kepemimpinan yaitu suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama serta mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah pendidikan. Suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain merupakan gaya kepemimpinan. Pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi para pekerja juga merupakan gaya kepemimpinan.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang

digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan demokratis. Kompetensi, tingkat pengetahuan dan kematangan bawahannya mempengaruhi kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini bisa jadi cocok di lingkungan di mana bawahannya terampil, berpengalaman serta kreatif. Bakat dan kekuatan individu bawahan dapat dimanfaatkan pemimpin mereka untuk kesuksesan organisasi. Pemimpin demokratis dapat fokus pada aspek yang lebih vital ketika bawahan telah menjadi sangat mandiri dan terampil. Partisipasi bawahan yang lebih besar pada akhirnya berkontribusi terhadap inovasi dan pemecahan masalah di dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya pemimpin demokratis membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dalam menjalankan fungsinya. Mereka harus memahami tanggapan dari bawahan mereka dan dapat menjelaskan masalah dengan jelas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau lembaga, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan kualitas kinerja dari sumber daya manusia. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Kinerja pegawai tidak akan optimal tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia dan hanya mengandalkan mesin produksi. Adapun unsur SDM yang harus mendukung kinerja yang berkualitas seperti dari sisi gaya kepemimpinan, penerapan disiplin serta motivasi berupa tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai atau pegawai.

Ukuran prestasi dalam kinerja organisasi atau instansi merupakan cerminan dari keberhasilan organisasi. Untuk itu, individu harus didayagunakan semaksimal mungkin agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Agar produktivitas kerja dapat tercapai, maka dibutuhkan peran pimpinan sebagai pihak yang dapat mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang tentunya disertai dengan kesadaran dan kesediaan individu atau kelompok untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim atau suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitas dalam kebaikan, mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada, serta memberikan keteladanan dalam berdisiplin serta menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada pegawai untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : (1) Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari pegawainya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka; (2) Pemimpin

menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut; (3) Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif; (4) Pemimpin memberikan umpan balik ketika pegawai telah mencapai sasaran; (5) Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan. Pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin, salah satu faktor yang dianggap berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah pemberian tambahan penghasilan dalam rangka mendorong atau memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai. Pada sektor publik, tunjangan diberikan untuk meningkatkan kinerja lembaga yang berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, sebaliknya kinerja dikatakan buruk, apabila instansi tersebut tidak dapat memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur (Pergub) Propinsi Sulawesi Selatan No. 4 Tahun 2016 tentang pemberian tambahan penghasilan. Pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) ini dimaksudkan untuk memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja optimal.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2020 tentang Kepemudaan dan Olahraga, Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga berhak mengatur dan mengelola urusannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, diharapkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar dapat maksimal dan berjalan baik sesuai dengan fungsi dan tupoksi kerjanya.

Gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan, bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi perlunya seorang pimpinan memperhatikan apa yang menjadi motivasi para bawahannya, serta bagaimana sebuah organisasi itu mampu memberikan kepuasan kepada semua anggota organisasi.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin dan tambahan penghasilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kepulauan Selayar sebanyak 40 orang. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara non random sampling (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kepulauan Selayar berjumlah 40 (Empat puluh) orang mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 22*.

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. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Item 1	0,429	0,271	Valid
	Item 2	0,858	0,271	Valid
	Item 3	0,828	0,271	Valid
	Item 4	0,856	0,271	Valid
	Item 5	0,793	0,271	Valid
	Item 6	0,882	0,271	Valid
	Item 7	0,828	0,271	Valid
	Item 8	0,884	0,271	Valid
	Item 9	0,803	0,271	Valid
	Item 10	0,856	0,271	Valid
	Item 11	0,875	0,271	Valid
	Item 12	0,870	0,271	Valid
Disiplin	Item 1	0,797	0,271	Valid
	Item 2	0,828	0,271	Valid
	Item 3	0,815	0,271	Valid
	Item 4	0,834	0,271	Valid
	Item 5	0,818	0,271	Valid
	Item 6	0,776	0,271	Valid
	Item 7	0,896	0,271	Valid
	Item 8	0,861	0,271	Valid
	Item 9	0,862	0,271	Valid
	Item 10	0,874	0,271	Valid
	Item 11	0,762	0,271	Valid
	Item 12	0,882	0,271	Valid
	Item 13	0,839	0,271	Valid
Tambahannya Penghasilan	Item 1	0,773	0,271	Valid
	Item 2	0,699	0,271	Valid
	Item 3	0,781	0,271	Valid
	Item 4	0,743	0,271	Valid
	Item 5	0,731	0,271	Valid
	Item 6	0,775	0,271	Valid
	Item 7	0,811	0,271	Valid
	Item 8	0,841	0,271	Valid
	Item 9	0,879	0,271	Valid
	Item 10	0,789	0,271	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Item 11	0,719	0,271	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,794	0,271	Valid
	Item 2	0,767	0,271	Valid
	Item 3	0,834	0,271	Valid
	Item 4	0,775	0,271	Valid
	Item 5	0,550	0,271	Valid
	Item 6	0,729	0,271	Valid
	Item 7	0,756	0,271	Valid
	Item 8	0,847	0,271	Valid
	Item 9	0,742	0,271	Valid
	Item 10	0,764	0,271	Valid
	Item 11	0,771	0,271	Valid
	Item 12	0,820	0,271	Valid

Hasil pengujian validitas yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,950	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Disiplin (X2)	0,963	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Tambahan Penghasilan (X3)	0,975	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,978	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>

Hasil pengujian reliabilitas yang dihasilkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha keempat variabel di atas $>$ 0,6, hal tersebut berarti variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria pengujian reliabilitas yang berarti setiap variabel reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	.Disiplin	.Tambahan Penghasilan	Kinerja pegawai
N		41	41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.49	55.32	48.41	51.32
	Std. Deviation	5.249	6.052	3.170	5.716
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.106	.113	.109
	Positive	.107	.106	.113	.109
	Negative	-.098	-.092	-.106	-.106
Test Statistic		.107	.106	.113	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dalam pengujian normalitas adalah $0,200 > 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal dalam pemodelan regresi linear berganda. Dengan kata lain data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian Multikolonieritas

Tabel 4. Tabel Uji Multikolonieritas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
38.804	17.153		2.262	.030		
.093	.276	.085	.337	.738	.415	2.412
.020	.239	.021	.084	.934	.415	2.411
.133	.294	.074	.452	.654	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Tabel pengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari ketiganya variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF dari ketiga variabel independen $< 10,00$, hal tersebut berarti tidak terjadi multikolinieritas pada pemodelan regresi linear berganda dalam penelitian ini, dengan kata lain penelitian ini bebas asumsi multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-11.954	9.363		-1.277	.210
	Gaya Kepemimpinan	-.104	.151	-.167	-.694	.492
	Disiplin	.146	.131	.271	1.122	.269
	Tambahan Penghasilan	.289	.161	.280	1.801	.080

a. Dependent Variable: ABS_Residual

Nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05, hal tersebut berarti pemodelan regresi linear berganda memenuhi asumsi heterokedastisitas, dengan kata lain tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,354	2,519	0,016	Signifikan
Disiplin (X2)	0,318	2,049	0,048	Signifikan
Tambahan Penghasilan (X3)	0,274	2,147	0,038	Signifikan
Konstanta	1,488			
F	45,798			
Prob F	0,000			
R	0,888			
R Square	0,788			

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

$$Y = 1,488 (\alpha) + 0,354 \beta_1 X_1 + 0,318 \beta_2 X_2 + 0,274 \beta_3 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T Test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.488	4.202		.354	.725
	Total_X1	.354	.141	.352	2.519	.016
	Total_X2	.318	.155	.345	2.049	.048
	Total_X3	.274	.128	.265	2.147	.038

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,519 dan nilai t tabel adalah 1,687 sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung gaya kepemimpinan lebih besar daripada nilai t tabel ($2,519 > 1,687$). Untuk variabel disiplin, nilai t hitungnya sebesar 2,049 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($2,049 > 1,687$), sementara nilai t hitung tambahan penghasilan adalah 2,147, sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($2,147 > 1,687$).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1641.778	3	547.259	45.798	.000 ^b
	Residual	442.125	37	11.949		
	Total	2083.902	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Tambahan Penghasilan

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,859, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel 5.17 sebesar 45,798 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.771	3.457

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, disiplin, tambahan penghasilan

Nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,788 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 78,8%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan sebesar 78,8%, sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan table Hasil Uji T di atas diketahui bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,519 dan nilai t tabel adalah 1,687 sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung gaya kepemimpinan lebih besar daripada nilai t tabel ($2,519 > 1,687$).

Banyak macam gaya kepemimpinan, semuanya baik namun dalam pelaksanaannya tergantung pada kepribadian pimpinan. Satu sama lain dari gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, tergantung pada pimpinan bagaimana pemimpin memaksimalkan apa yang menjadi kelebihan dan meminimalisir apa yang menjadi kekurangan. Banyak faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan kepemimpinan, antara lain keteladanan, nilai-nilai kemanusiaan dari pimpinan sendiri, penegakan aturan dan sanksi (norma) yang ada di organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga yaitu kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan masalah terkait pekerjaan. Karena alasan tersebut, kita juga menyebut gaya kepemimpinan ini sebagai kepemimpinan partisipatif.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dukungan atas upaya yang telah ditetapkan oleh instansi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sudah baik. Kepala Dinas selalu memberikan pengarahan. Dari hasil analisis data, juga menunjukkan bahwa Kepala Dinas selaku Pimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga, dalam menetapkan kebijakan selalu melibatkan para pegawai dalam melakukan diskusi tentang pekerjaan yang harus diselesaikan. Mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawai dan berupaya selalu menjalin hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain Regina Aditya Reza (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin (dalam hal ini adalah Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, masing-masing Kepala Bidang dan masing-masing Kepala Seksi) 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 sangatlah berpengaruh bagi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel Hasil Uji T diatas yaitu nilai t hitungnya sebesar 2,049 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($2,049 > 1,687$).

Hasil temuan ini memberikan makna bahwa semakin baik dan efektif penerapan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2019) disiplin menyangkut bagaimana ketaatan terhadap aturan perusahaan, disiplin digunakan untuk pegawai dalam hal memotivasi guna melaksanakan pekerjaan secara baik. Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi pegawai agar taat akan aturan prosedural dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Disiplin ialah aspek operatif dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini menyangkut dampak dari penerapannya. Tanpa penerapan disiplin pegawai dalam suatu instansi akan sulit bagi sebuah instansi mencapai hasil yang maksimal.

Lebih lanjut menurut Suwatno dan Priansa (2018) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pendisiplinan pegawai yaitu memastikan perilaku-perilaku para pegawai tetap konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga memiliki kesadaran akan peraturan yang berlaku di dalam instansi tersebut. Pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan Kepala Dinas dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga juga menerapkan aturan pemberian skorsing bagi pegawai yang melanggar aturan kepegaiwaan pada instansi tersebut.

Disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja

akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Regina Aditya Reza (2010), bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan baiknya pelaksanaan pegawai dalam bentuk preventif, dan progresif.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Putri Wahyu Novika (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon. Hasil penelitian Koefisien korelasi $r = 0,9310$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel Hasil Uji yaitu nilai t hitung tambahan penghasilan adalah 2,147, sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($2,147 > 1,687$). Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka kinerja pegawai akan naik, sebaliknya bila tambahan penghasilan turun, maka kinerja pegawai akan turun.

Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah mengharapkan pegawai dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran, demi kemajuan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai yang diberikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun masih perlu lagi ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi. Semakin tinggi tambahan penghasilan yang diberikan ke pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Meriana Madjid (2016), tentang “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali jika tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai (Madjid, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Anas Yalitoba (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi secara parsial. Hasil penelitian membuktikan tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%. Sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi dapat dicapai melalui tambahan penghasilan yang baik berupa tunjangan berbasis kinerja yang baik.

Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,354, merupakan variabel dengan tingkat pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan oleh besarnya nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda

gaya kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Adapun urutan selanjutnya dari variabel yang paling berpengaruh setelah gaya kepemimpinan adalah disiplin dan kemudian tambahan penghasilan pegawai Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, T. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, L. J. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Darma Agung* , 289.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono, S. B. (2019). Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban Ditinjau dari Kompetensi, Keterampilan, dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 540.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karrtono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Limakrisna, S. &. (2013). *Statistika Untuk Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.

- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 85.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja pegawai Di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 35-36.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management, and Accounting)*, 46-48.
- Milcovich, G. .. (2014). *Compensation*. New York, USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Novika, P. W. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (Dppkd) Kota Cilegon. *Rekaman*, 1(1), 27-35.
- Pratisto, A. (2009). *Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Reza, R. A. (2010, April 6). <https://www.undip.ac.id/>. Retrieved from <https://www.undip.ac.id/>: <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- .Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyawan, M. &. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Bandung: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Kedua). Alfabeta. CV.
- Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: el KAP.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- Wahyuni, S. I. (2020). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 56.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyati, R. .. (2016). Penerapan Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru). *Pekbis*, 99.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep, Teori, dan Karakternya. (2, Ed.) *Media Komunikasi FIS*, 29-30.