

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Yulianti, Reynilda, Maryadi

Magister Manajemen; Jl. Sultan Alauddin No.212 Makassar 90222 Sulawesi Selatan – INDONESIA,
Jurusan Manajemen, ITBNobel Indonesia Makassar

e-mail : yhulihuli@gmail.com, reynilda@nobel.ac.id, ahmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Responden penelitian ini sebanyak 92 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan Regresi Linear Berganda. Seluruh analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS Versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, (4) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin , Komitmen , Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, work discipline, and work commitment on employee performance. The research was conducted using a quantitative approach, the data used were primary data by using a questionnaire as a data collection tool. The respondents of this study were 92 people. Data analysis technique using Multiple Linear Regression. All data analysis was carried out using SPSS Software Version 20.

The results of the study show that (1) There is an influence of leadership style on employee performance (2) There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance (3) There is a positive and significant influence of work commitment on employee performance, (4) Leadership style, work discipline, work commitment simultaneously has a positive and significant effect on employee performance (5) The work discipline variable is the variable that most dominantly influences employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of the Selayar Islands Regency.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Dalam era perubahan ini organisasi dihadapkan pada suatu permasalahan mendasar terkait dengan kesiapan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tetap survive dan kompetitif menghadapi perubahan sekaligus persaingan yang terus meningkat dalam era perubahan tersebut. Namun demikian banyak organisasi yang sedikit lengah terkait dengan kesiapan sumber daya yang dimilikinya. Sebagian organisasi justru lebih banyak berusaha mengantisipasi perubahan tersebut dengan kesiapan teknologi dengan alasan bahwa perubahan saat ini

yang dikenal dengan revolusi industry, sangat bertumpu dengan kemampuan organisasi dalam menggunakan teknologi dalam operasional kerjanya. Hal ini tidak bisa disalahkan namun jika kita lebih arif dalam memandang perubahan ini justru kita akan lebih menekankan siapa yang akan menjadi pelaku dan penggerak dari teknologi itu sendiri.

Sebenarnya organisasi tidak bisa dilepaskan dari faktor manusia sebagai penggerak dari organisasi itu sendiri sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting ibarat tubuh sesungguhnya manajemen sumber daya manusia adalah jantung dari organisasi. Ketidak mampuan sumber daya manusia akan berbanding lurus dengan ketidak kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Visi dan misi organisasi hanya akan menjadikata-kata tak berbekas apabila sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak memiliki daya upaya untuk berusaha mencapainya.

Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya tidak akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dalam suatu organisasi, telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertera maupun yang tidak tertera serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi. Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang sedang dan akan berlangsung berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Dengan diterapkannya kedisiplinan pada suatu pekerjaan maka, pegawai tidak semena-mena melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan.

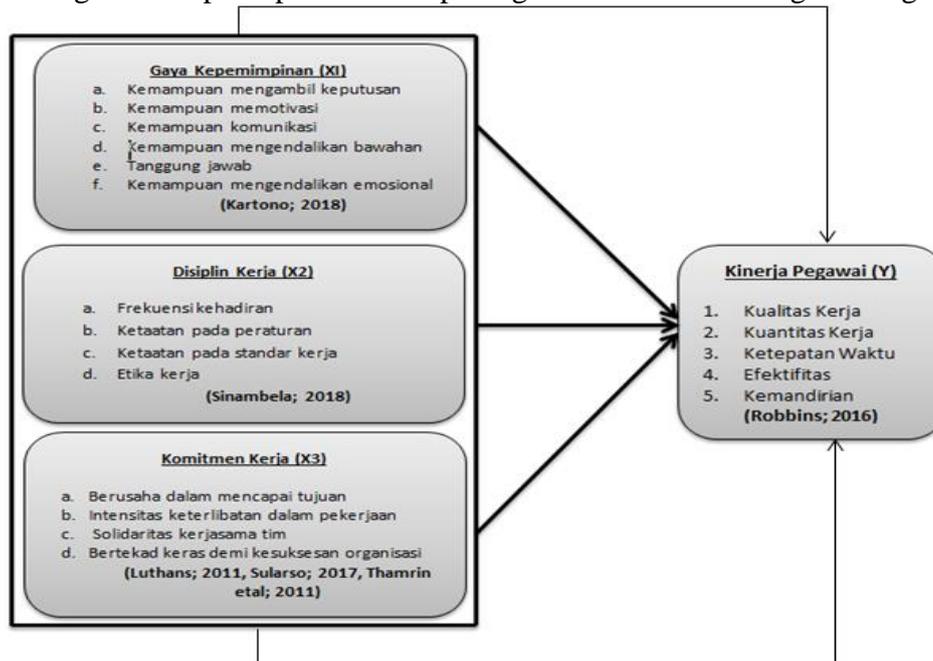
Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk mencapai hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa memperdulikan organisasi yang menaunginya.

Pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi akan berpikir positif dan berusaha berbuat baik demi organisasi. Komitmen yang tinggi melahirkan individu akan peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi diharapkan penurunan kinerja pegawai dapat dihindari. Demikian, individu dengan komitmen rendah akan melahirkan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, dimana individu tidak punya kemauan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga bisa terjadi adanya penurunan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah

diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Visi dan misi dapat tercapai apabila pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Baik buruknya kondisi kinerja pegawai dapat mempengaruhi tercapainya profit pada suatu pekerjaan. Baik buruknya hasil kerja pegawai dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Jika pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong baik dalam suatu instansi.

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan dalam rangka sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
3. Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
4. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
5. Diduga komitmen kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi. Menurut pendapat Singarimbun (2013), survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mempelajari gejala perilaku kelompok atau individu. Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan

(deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu, menjelaskan sebab-akibat dan menguji hipotesis, menilai, memprediksi atau meramalkan peristiwa-peristiwa tertentu di masa depan, penelitian operasional dan pengembangan indikator sosial (Yunengsih, 2018).

Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk meneliti pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar, sehingga melalui penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja pegawai dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar dengan target audiens sebanyak 92 orang.

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan dipelajari dalam penelitian, dengan karakteristik dapat dianggap mewakili keseluruhan populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Kepulauan Selayar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893 ^a	0,798	0,791	0,992	1,997

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas besarnya R^{Square} adalah 0,798, hal ini berarti 79,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan komitmen kerja sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893 ^a	0,798	0,791	0,992	1,997

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi adalah 0,893 sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin pegawai, dan Komitmen Kerja dengan variabel kinerja pegawai dan dikategorikan sangat kuat. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

1. Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)

No	Variabel / Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X _{1.1}	0,388	1,986	Valid
2	X _{1.2}	0,483	1,986	Valid
3	X _{1.3}	0,221	1,986	Valid
4	X _{1.4}	0,137	1,986	Valid
5	X _{1.5}	0,460	1,986	Valid
6	X _{1.6}	0,185	1,986	Valid

2. Validitas variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Variabel / Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X _{2.1}	0,185	1,986	Valid
2	X _{2.2}	0,453	1,986	Valid
3	X _{2.3}	0,503	1,986	Valid
4	X _{2.4}	0,192	1,986	Valid
5	X _{2.5}	0,201	1,986	Valid
6	X _{2.6}	0,520	1,986	Valid
7	X _{2.7}	0,300	1,986	Valid

3. Validitas variabel Komitmen kerja (X₃)

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Kerja

No	Variabel / Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X _{3.1}	0,739	1,986	Valid
2	X _{3.2}	0,359	1,986	Valid
3	X _{3.3}	0,347	1,986	Valid
4	X _{3.4}	0,340	1,986	Valid
5	X _{3.5}	0,325	1,986	Valid

4. Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel / Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Y.1	0,408	1,986	Valid
2	Y.2	0,483	1,986	Valid
3	Y.3	0,293	1,986	Valid
4	Y.4	0,118	1,986	Valid
5	Y.5	0,317	1,986	Valid

Pengujian reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* variabel tersebut > 0,60 dan setelah dilakukan pengujian reliabilitas data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
----------	-------------------------	----------	------------

1	2	3	4
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,622	<i>Cronbach's Alpha > 0,60</i> maka <i>reliable</i>	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	0,835		<i>Reliable</i>
Komitmen Kerja (X ₃)	0,664		<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,792		<i>Reliable</i>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komitmen Kerja (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefesien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing- masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali,2018).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), dan komitmen kerja (X₃), sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dan setelah dilakukan uji regresi linear berganda terhadap variabel gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), dan komitmen kerja (X₃) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan bantuan Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,268	1,492		-2,861	0,005		
	Gaya Kepemimpinan	0,372	0,07	0,367	5,336	0	0,486	2,058
	Disiplin Kerja	0,382	0,046	0,511	8,368	0	0,616	1,624
	Komitmen Kerja	0,199	0,078	0,159	2,571	0,012	0,599	1,67

Dari persamaan regresi tersebut di atas interpretasinya dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,268, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), dan Komitmen Kerja (X₃) konstan atau X=0, maka kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar 4,268.
- 2) Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai koefesien sebesar 0,372, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 1

- satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,372 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 3) Disiplin Kerja (X₂) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,382, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X₂) sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,382, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
 - 4) Komitmen kerja (X₃) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,199, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai komitmen kerja (X₃) sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,199, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t^{hitung} dengan t^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($t^{hitung} > t^{tabel}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t table	Sig.
1	2	3	4
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	5,336	1,986	0,058
Disiplin Kerja (X ₂)	8,368		0,000
Komitmen Kerja (X ₃)	2,571		0,000

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 5,336 lebih besar dari t^{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,056 > 0,05$), berarti variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), berarti **hipotesis pertama diterima** bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Variabel bebas disiplin kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas disiplin kerja (X₂) sebesar 8,368 lebih besar dari t^{tabel} yang bernilai 1,986 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), berarti variabel bebas disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), berarti **hipotesis kedua diterima** bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c. Variabel bebas komitmen kerja (X₃) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas komitmen kerja (X₃) sebesar 2,571 lebih besar dari t^{tabel} yang bernilai 1,986 dan nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), berarti variabel bebas komitmen kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), berarti **hipotesis ketiga diterima** bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan dengan F^{hitung} dengan F^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan F hitung lebih besar dari F table ($F^{hitung} > F^{tabel}$) atau signifikan lebih kecil dari 5 %. Hasil uji F yang dilakukan dengan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,019	3	114,006	115,936	,000 ^b
	Residual	86,535	88	,983		
	Total	428,554	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel di atas, uji ANOVA atau uji F didapat nilai F^{hitung} sebesar 115,936, nilai ini lebih besar dari F^{tabel} yaitu 2,71 atau $F^{hitung} 115,936 > F^{tabel} 2,71$ dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis keempat diterima, bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Hipotesis Variabel Paling Berpengaruh dan Dominan (Uji β)

Uji beta digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi, dan setelah dilakukan pengujian dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji β

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	-4,268	1,492		-2,861	0,005		
1	Gaya Kepemimpinan	0,372	0,07	0,367	5,336	0	0,486	2,058
	Disiplin Kerja	0,382	0,046	0,511	8,368	0	0,616	1,624
	Komitmen Kerja	0,199	0,078	0,159	2,571	0,012	0,599	1,67

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah $X_2 = 0.382$, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dari hasil uji t terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, ini berarti hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dari pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang kondusif.

Dari hasil uji t terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa ada jaminan terkait dengan gaya kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji t terhadap variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesungguhan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam bekerja, kerjasama yang baik yang dilakukan dengan rekan kerja secara maksimal dapat menciptakan hasil yang mampu memajukan organisasi.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji t terhadap variabel bebas komitmen kerja dan variabel terikat kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, ini berarti hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesungguhan pegawai Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam bekerja, kerjasama yang baik yang dilakukan dengan rekan kerja secara maksimal dapat menciptakan hasil yang mampu memajukan organisasi.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji ANOVA atau Uji F dengan regresi linear berganda disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa dengan memiliki, gaya kepemimpinan yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan komitmen kerja yang tinggi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dari hasil uji b terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen kerja dan variabel terikat kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis kelima ditolak.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa ada jaminan terkait dengan gaya kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dan serius dari pimpinan dalam hal peningkatan gaya kepemimpinan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesungguhan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam bekerja, kerjasama yang baik yang dilakukan dengan rekan kerja secara maksimal dapat menciptakan hasil yang mampu memajukan organisasi.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis keempat juga diterima.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

SARAN

1. Di harapkan kepada Pimpinan atau Penentu kebijakan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan gaya kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk dapat menjadi inspirasi bagi seluruh sumber daya manusia, untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.
2. Di harapkan kepada Pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, serta perlu menyiapkan program-program terkait dengan penghargaan atas kedisiplinan pegawai terutama kejelasan karir terhadap tenaga honorer yang menjadi sumber daya yang dominan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
4. Di harapkan kepada Pimpinan pentingnya untuk memastikan komitmen kerja yang dimiliki oleh para pegawai dapat di tingkatkan, untuk memperbaiki produktivitas pegawai sehingga komitmen kerja yang ada memang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
5. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengaplikasikan penerapan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara terintegrasi agar internalisasi faktor-faktor tersebut semakin meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidin Bentar dkk.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Arti kata disiplin—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2019). <https://kbbi.web.id/disiplin>
- Badriyah, N. (2015). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekbis*, 13(1), 7-Halaman.
- Dharmoko, R. J., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1(3), 208–221.
- Dwi, S. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Upah Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi di PT. Suna Dwi Tunggal Perkasa Kantor Cabang Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriana, P., & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11).
- Heryadi, A. (2020). Kecintaan Pada Uang dan Persepsi Anti Korupsi. *Psyche 165 Journal*,

13(1), 44–52.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.

Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Grafindo Persada.