

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PANGKEP

Aryanti Radjab¹, Hari² Maryadi³

^{*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: ¹aryanti@gmail.com, ²hari@stienobel-indonesia.ac.id, ³maryadi@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep (2) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 60 orang karena jumlah populasi di bawah 100. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep (2) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. (3) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze (1) the influence of democratic leadership style, discipline and performance allowances partially and simultaneously on the performance of employees at the Pangkep Regency Public Works Office (2) The dominant variable affects the performance of employees at the Pangkep Regency Public Works Department. The sample used in this study is the entire population of 60 people because the population is under 100. Data analysis used descriptive statistics and multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) There is a positive and significant effect of democratic leadership style, discipline and performance allowances partially on the performance of employees at the Pangkep Regency Public Works Office (2) There is a joint influence of democratic leadership style, discipline and performance allowances on employee performance at the Pangkep Regency Public Works Department. (3) Democratic leadership style is the most dominant variable influencing the performance of employees at the Pangkep Regency Public Works Service.

Keywords: *Democratic leadership style, discipline and performance allowances and employee performance*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil dituntut selalu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut secara berdaya guna dan berhasil guna.

Nitisemito (2011)

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Profesi sebagai pegawai merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Sedangkan (Simamora, 2012) kinerja (performance) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor-faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri pegawai meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja (Wibowo, 2013), beberapa di antara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja.

Menurut Bernardin dalam Eka (2017), bahwa ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu 1) Kualitas pekerjaan (quality), 2) Kuantitas (quantity), 3) Ketepatan waktu (timeliness), 4) Efektifitas biaya (cost effectiveness), 5) Kemandirian

Rivai (2004) memberikan rumusan gaya kepemimpinan demokratis bahwa dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharap pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2004) bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2004) mengemukakan terdapat 5 komponen yang dapat mendukung terjadinya disiplin kerja, komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan. ke 5 komponen tersebut yaitu: ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, bekerja etis.

Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Adanya hubungan

erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga komponen yaitu : tingkat pencapaian kinerja pegawai, tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja, ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai.

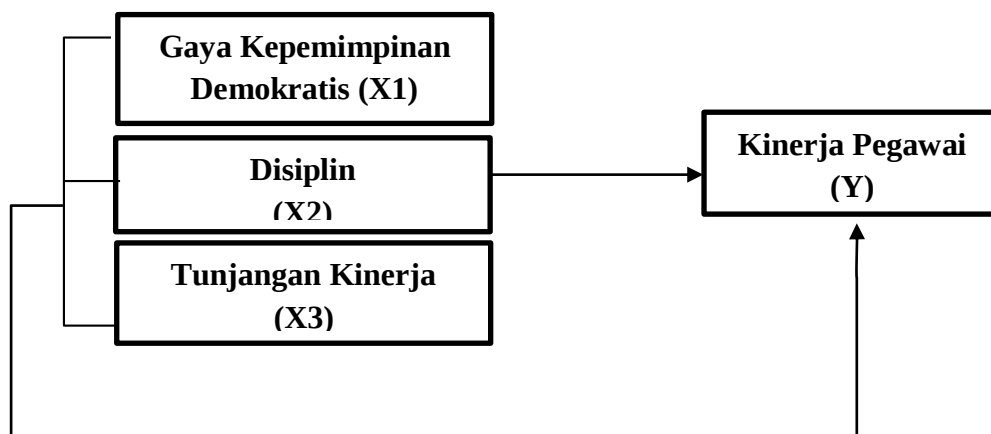
Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Pangkep merupakan salah satu Perangkat Daerah (PD) Pemerintah Kabupaten Pangkep yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam hal pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, irigasi yang menjadi kewenangannya. Sebagai instansi teknis yang menangani pekerjaan fisik, memiliki kontribusi besar dalam pembangunan infrastruktur Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terkait dengan kepemimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep terdapat beberapa permasalahan. Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi dari seorang pemimpin yang dimana seorang pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja, tidak adanya ketegasan terhadap pegawai dalam disiplin kerja namun tidak ada sanksi, seperti : ketika pegawai datang terlambat ke kantor. Permasalahan terkait dengan kedisiplinan pegawai ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang ketepatan waktu kerja masih kurang hal ini dapat terlihat pada ketepatan masuk pegawai di mana jam kantor yang diberlakukan adalah jam 08.00 pagi namun banyak pegawai yang masih datang terlambat.

Implementasi penilaian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 tahun 2014 pasal 4 ayat 3 mengamanatkan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan disiplin kerja, capaian kinerja dan kelas jabatan. Permasalahan terkait pemberian tunjangan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep, pemerintah sudah memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, pemberian tunjangan kinerja belum mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor serta masih nampak pegawai yang bermalas-malasan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



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

1. Variabel Gaya Kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep .
2. Variabel Gaya Kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.
3. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin dan tunjangan kinerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2021. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep yang berjumlah 62 pegawai. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 12. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.350	.365		.959	.342
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.373	.155	.382	2.400	.020
	Disiplin	.287	.130	.257	2.209	.031
	Tunjangan Kinerja	.209	.099	.267	2.102	.040

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,350 + 0,373 X_1 + 0,287 X_2 + 0,209 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $b_0 = 0,350$ menunjukkan bahwa jika variabel independen gaya kepemimpinan demokratis X_1 , disiplin X_2 dan tunjangan kinerja X_3 konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 0,350$.
2. $b_1 = 0,373$ menunjukkan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep akan meningkat sebesar 0,373 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan.
3. $b_2 = 0,287$ menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin (X_2) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep akan meningkat sebesar 0,287 dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan.
4. $b_3 = 0,209$ menunjukkan bahwa, jika variabel tunjangan kinerja (X_3) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep akan meningkat sebesar 0,209 dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t -hitung $>$ t -tabel (2,003) dan $\alpha < 0,05$ sebagaimana yang terlihat pada tabel 1. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) menunjukkan bahwa nilai t -hitung 2,400 $>$ t -tabel 2,003; dan tingkat signifikan sebesar 0,020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin (X_2) menunjukkan bahwa nilai t -hitung 2,209 $>$ t -tabel 2,003; dan tingkat signifikan sebesar 0,031. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel tunjangan kinerja (X_3) menunjukkan bahwa nilai t -hitung 2,102 $>$ t -tabel 2,003; dan tingkat signifikan sebesar 0,040. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau Standardized of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis (X1) yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,382 jika dibandingkan dengan variabel disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2). Oleh karena itu variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen gaya kepemimpinan demokratis (X1), disiplin (X2) dan tunjangan kinerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.068	3	3.689	37.414	.000 ^a
Residual	5.522	56	.099		
Total	16.589	59			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 37,414 > F tabel 2,77 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,000 < \alpha$ 0,05). Keputusannya, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan demokratis (X1), disiplin (X2) dan tunjangan kinerja (X3) mempengaruhi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis (X1), disiplin (X2) dan tunjangan kinerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.649	.31401

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,649. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep adalah sebesar 64,9 persen, sedangkan sisanya 35,1% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Hardianti (2016), bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kabupaten Soppeng.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya penerapan disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Bukti empiris mendukung penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas (2018) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Disiplin yang tinggi.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya tunjangan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep.

Temuan ini mendukung penelitian Liza Hardani (2016) bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja merupakan tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari perhatian organisasi untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta adanya tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai. Dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk bekerja dan disiplin pegawai juga semakin meningkat. Secara tidak langsung Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep sudah meningkatkan disiplin pegawai, sehingga gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Istan (2020) bahwa kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan imbalan finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Curup.

Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Adapun indikator yang digunakan adalah keputusan dibuat secara bersama, menghargai potensi bawahan, mendengar kritik dan saran, dan melakukan kerjasama dengan bawahan.

Hasil ini mendukung pendapat Siagian dalam Mardiana (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), disiplin (X2) dan tunjangan kinerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), disiplin (X2) dan tunjangan kinerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep adalah gaya kepemimpinan demokratis. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, sebagai bahan pertimbangan kepada pihak

pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep agar kiranya dapat mempertahankan variabel ketiga variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanti, M, (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis UMI. Makassar.
- Dubrin. (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua, Jakarta : Prenada Media.
- Eka Hardianty, Rusmana. (2017). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Tesis universitas muslim indonesia Makassar*.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Friska. (2004). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Andi offset. Yogyakarta. cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanifah,Y.(2017). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur*.
- Hardani, L. (2016). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*.
- Hardianti, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan,. Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istan, M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan Imbalan Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Volume 25 No. 1, April 2020.

- Iswara Manggala., Dwi, Laswiyati. (2005). pengertian kinerja. Jurnal Pendidikan.
- Jeli,. Yunita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Intern Wilayah Makassar. Tesis UMI Makassar.
- Kaswan, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner., Robert ang Angelo kinicki. (2010). Organizational Behaviour, New York: Mc.Grow-Hill.
- Mangkunegara,AP. (2001). Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan . Bandung : Rosda.
- Mangkuprawira., Syafri. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. EJournal Ilmu Pemerintahan, 2 (1) 2014 :1802-1816.
- Martoyo,. Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis,RL. & Jackson., JH. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Muchdarsyah. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi., Hadari. (2006). Kepemimpinan yang Efektif, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.
- Nelson.,Neil. (2004). Human Resource Management In Strength Quality Prospective.Published McGraw Hill, New York.
- Nitiseminoto., Alex S.(2002). Menejemen personalia, Surabaya:Usaha Nasional.
- Nitiseminoto.A.S. (2011). Manajemen Personalia.Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Olla, T.S.O., (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). Journal Of Management (SME's) Vol. 5, No.2, 2017, p259-272.
- Pangabea, M., (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No.77 Tahun 2012 Tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Pratiwi,W.A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. Skripsi Stikes Bhakti Husada Mulia, Madium.
- Reza, R.A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kabupaten Soppeng.
- Rivai., Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P., dan Judge, T.A. (2011). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Buku 1, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins S.P. 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia.
- Rompas, GAC, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.
- Ruslan, Rosady. (2014). Manajemen Public Relations&Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusmana, E.H, (2017). Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Tesis UMI. Makassar.
- Samsuddin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian. (2004). Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simamora. (2001), Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Simamora., Henry. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Simamora., Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN., Jakarta.
- Simamora., H. (2012). Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Soetjipto., Budi W. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Thoha., miftah. (2011). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta. Rajawali Press.
- Utari, (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Cetakan Keenam. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo., Prof, Dr, M. Phil. (2009), Manajemen Kinerja, Ed. 2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyatmini., dan Luqman, Hakim. (2008). Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja. Jurnal ekonomi bisnis.