

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA ASN PADA BKPSDM KABUPATEN JENEPONTO

Andi Bahrun Bahar^{*1}, Maryadi², Syafruddin Kitta³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail:^{*1}baharbahrun998@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³syafuruddin_k@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto dengan sampel sebanyak 50 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap kinerja ASN, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap kinerja ASN. serta kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kedisiplinan, dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Leadership, Training and Discipline on ASN performance at the Jeneponto Regency Personnel and Human Resource Development Agency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Jeneponto Regency Personnel and Human Resources Development Agency and was carried out from May 2021. The research population was all employees in the work area of the Jeneponto Regency Personnel and Human Resources Development Agency with a sample of 50 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Leadership, Training and Discipline on ASN performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership, Training and Discipline on ASN performance. and discipline are the variables that most dominantly influence performance.

Keywords: Leadership, Training, Discipline and ASN Performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya dalam sebuah organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi untuk menunjang keberhasilan dan kesuksesan yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dengan cara memaksimalkan kinerjanya agar mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja merupakan tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. ASN merupakan penyelenggara negara yang terdapat dalam lini

pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi Negara dilakukan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan maksimal diperlukan pemimpin yang mampu untuk mengelola dan memimpin organisasi dengan baik. Kondisi organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku pemimpinnya. Kepemimpinan selalu berhubungan dengan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, sehingga kepemimpinan selalu menyangkut hal mengatasi perubahan.

Menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan maupun keahlian yang ada pada seseorang dalam menggerakkan atau memotivasi suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ASN adalah pelatihan. Kasmir (2006) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali sumber daya manusia dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan merupakan sebuah proses yang dilakukan meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana didalamnya terdapat prosedur yang sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas

Kemudian kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor untuk mengukur kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun organisasi pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, sedangkan disiplin pegawai yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2006) kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit untuk organisasi mencapai hasil yang optimal.

ASN yang telah memahami nilai-nilai dala suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau ASN yang baik juga.

Hendri (2019.) telah melakukan penelitian dengan variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Lumbangaol dan Gultom (2018) kemudian melakukan penelitian serupa dengan variabel yang berbeda yaitu komitmen kerja, kreatifitas, pelatihan, dan disiplin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja, pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara sedangkan kreatifitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Secara serempak variabel komitmen kerja, kreatifitas, pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

Munir, Hasanuddin dan Kaseng (2017) telah melakukan penelitian dengan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Pelatihan, disiplin, dan motivasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kemudian, penelitian terdahulu yang terakhir yaitu Anasari (2015) yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kantor sebagai variabel bebas. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang.

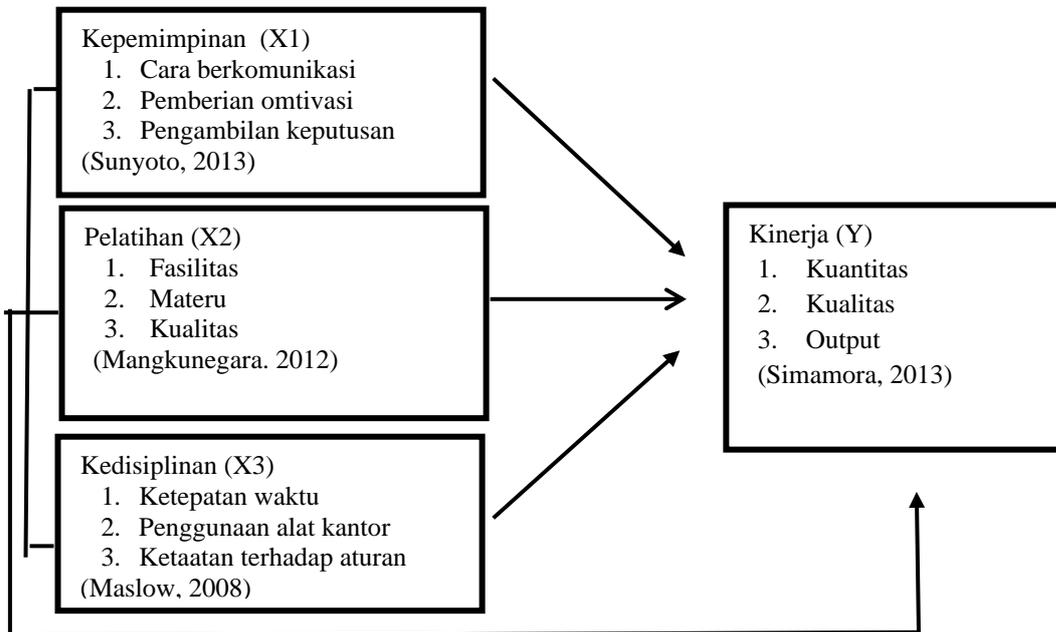
Dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan diketahui bahwa ada beberapa variabel berbeda yang digunakan untuk lebih mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian lokasi penelitian yang berbeda serta metode penelitian dan pengumpulan sampel yang digunakan tidak semuanya sama.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto yaitu tidak semua pegawai menempati posisi yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, kemudian kurangnya pemahaman dari pegawai tentang prosedur yang harus dilakukan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai yang terlihat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto adalah belum tercapainya tujuan yang sesuai dengan harapan yang telah ditentukan atau direncanakan pimpinan. Kemudian belum adanya standar kerja yang dijadikan sebagai ukuran dalam mencapai keberhasilann sesuai dengan tujuannya. Pegawai diharapkan dapat bekerja lebih maksimal untuk peningkatan kinerja pegawai itu sendiri dan juga organisasi.

Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dala suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik juga. Namun, walau demikian pegawai belum semua menerapkan sikap disiplin yang baik. Hal ini diasumsikan dari pegawai yang terkadang terlambat datang ke kantor atau pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang di tentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto"

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

1. Diduga Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
3. Diduga Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 50 orang, sampel sebanyak 50 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	Pearson Correlation	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid

Kepemimpinan	Pearson Correlation	Kesimpulan
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Pelatihan

Pelatihan	Pearson Correlation	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,007	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Pelatihan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Kedisiplinan

Kedisiplinan	Pearson Correlation	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kedisiplinan nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kedisiplinan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Kinerja	Pearson Correlation	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,002	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,857	Reliable
Pelatihan	0,906	Reliable
Kedisiplinan	0.809	Reliable
Kinerja	0,892	Reliable

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan sebesar 0,857, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan sebesar 0,906, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kedisiplinan sebesar 0,809 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,892. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan, Pelatihan, Kedisiplinan dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji 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 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.353	2,122		1.580	,121			
X1	.251	,064	.349	3.948	,000	,924	1.082	
X2	.162	,055	.254	2.964	,005	,978	1.022	
X3	.551	,085	,570	6.459	,000	,925	1.081	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.353 + 0,251X_1 + 0,162X_2 + 0,551X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 3.353 dengan asumsi predictor Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Kedisiplinan (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja ASN sebesar 3.353 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar 0,251 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,251 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien regresi X₂ sebesar 0,162 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,162 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

- 4) Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X_3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,551 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja ASN
 Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $3.948 > 2.011$ t tabel 2.011, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja ASN
 Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan (X_2) sebesar $2.964 > 2.011$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap kinerja ASN
 Nilai t hitung untuk variabel Kedisiplinan $6.459 > 2.011$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.617	3	53.539	30.954	.000 ^a
	Residual	79.563	46	1.730		
	Total	240.180	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant),Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan						

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar $30.945 > F$ tabel 2.81, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Pelatihan dengan nilai

“Standardized Coefficient Beta” sebesar 0,570 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kedisiplinan (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa kedisiplinan yang dimiliki oleh ASN, maka pekerjaan pun akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.647	1.315	1.908

a. Predictors:(Constant), Kepemimpinan(X1), Pelatihan(X2), Kedisiplinan(X3).
 b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.669 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Pelatihan (X2) dan variabel Kedisiplinan (X3) sebesar 66,9%. Sisanya, sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Menurut Danim (2004) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin dalam mengarahkan, mempromosikan, dan mengatur semua elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan yang menghasilkan kinerja ASN maksimum. Kepemimpinan berperan penting dalam memahami perilaku kelompok dan memberikan pengarahan menuju pencapaian sasaran. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Kepemimpinan merupakan suatu sikap atau pribadi yang dapat dimiliki oleh semua orang. Untuk pemimpin sendiri, dibutuhkan seorang yang dapat menjadi panutan untuk pegawainya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh cara memimpin. Apabila

pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang baik maka pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dorongan atau motivasi yang diberikan oleh pemimpin dapat membuat pegawai untuk bekerja dengan maksimal.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Hendri (2019) dan Anasari (2015) tentang variabel kepemimpinan. Hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) menemukan bahwa hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN

Pelatihan merupakan sebuah proses yang dilakukan meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi.

Menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan dari pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi karena melalui pelatihan seorang pegawai dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif.

Menurut responden ketersediaan fasilitas menunjang untuk dilaksanakannya program pelatihan. Namun, walaupun fasilitasnya menunjang tetapi jarang dilakukan pelatihan maka kompetensi pegawai akan sama saja. Pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai agarnya dapat meningkatkan kinerjanya. Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto perlu memiliki standar kerja yang dapat digunakan sebagai ukuran dalam mencapai keberhasilan pegawai dalam bekerja dan agar dapat melihat perbedaan yang dimiliki saat pegawai sebelum dan setelah menerima pelatihan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumbangaol dan Gulton (2018) dan Munir, dkk (2017) yang mengemukakan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2009) disiplin Kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya.

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai cukup baik dalam disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun di lain hal, beberapa pegawai memiliki disiplin waktu yang kurang baik dimana pegawai kadang datang terlambat dan pulang lebih awal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahman (2019), Lumbangaol dan Gultom (2018) serta penelitian Munir, dkk (2017) yang membuktikan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan Secara Simultan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap kinerja ASN.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan maksimal diperlukan pemimpin yang mampu untuk mengelola dan memimpin organisasi dengan baik. Kondisi organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku pemimpinnya. Pegawai yang dibekali dengan pengetahuan atau keterampilan baru akan berusaha untuk melakukan pekerjaan lebih maksimal. Kemudian, tanpa adanya sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai, organisasi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munir, dkk (2017) yang mengemukakan bahwa pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Kedisiplinan

merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,570.

Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan. Hal ini berarti bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto harus lebih memperhatikan kedisiplinan dari pegawainya. Kedisiplinan pegawai dapat menggambarkan kinerja dari organisasi atau kepemimpinan yang dilakukan oleh organisasi. Kemudian, ketidakdisiplinan pegawai dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sehingga karena kedisiplinan merupakan variabel yang dominan maka pegawai diharapkan dapat lebih memperhatikan kedisiplinannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.
3. Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I. Gusti, Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gujarati, D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2006). *Kewirausahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFY.

- Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soedjono, I. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Sudjana, Nana. (2011). *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.