

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN PANGKEP

Hariani*¹, Saban Echdar², Andi Ririn Oktaviani³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹ hariani.mustari@gmail.com, ² sabanechdar@gmail.com, ³ ririnoktaviani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh sistem informasi kepegawaian secara parsial terhadap kinerja pegawai; 4) pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap kinerja pegawai; 5) pengaruh variabel independent yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t hitung = 4,136 > t tabel = 2,032; 2) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t hitung = -2,689 < t tabel = 2,032; 3) sistem informasi kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t hitung = 4,949 > t tabel = 2,032; 4) variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji F hitung = 44,297 > F tabel = 2,89, hasil ini juga diperkuat dengan koefisien determinasi (R Square) adalah 0,183 atau sama dengan 18,3 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 18,3 %; 5) sistem informasi kepegawaian adalah variabel independent yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh dari hasil uji beta sebesar 0,411.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Sistem Informasi Kepegawaian dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze: 1) the influence of transformational leadership style partially on employee performance; 2) the influence of organizational climate partially on employee performance; 3) the effect of the personnel information system partially on employee performance; 4) the effect of all independent variables simultaneously on employee performance; 5) the most dominant influence of the independent variable on employee performance.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Secretariat of the General Election Commission of Pangkajene Islands Regency. The analysis technique used in this research is instrument test, classic assumption test, multiple regression test, hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1) transformational leadership style has an effect on employee performance as evidenced by the results of the t test = 4.136 > t table = 2.032; 2) organizational climate has no effect on employee performance as evidenced by the results of the t test = -2.689 < t table = 2.032; 3) the personnel information system has an effect on employee performance as evidenced by the results of the t test = 4.949 > t table = 2.032; 4) the independent variable simultaneously affects employee performance as evidenced by the results of the F test = 44.297 > F table = 2.89, this result is also reinforced by the coefficient of determination (R Square) is 0.183 or equal to 18.3%. This figure implies that the transformational leadership style, organizational climate and management information system variables simultaneously affect the employee performance variable by 18.3%; 5) Personnel information system is the

independent variable that most dominantly influences employee performance. It is obtained from the beta test of 0.411.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Climate, Personnel Information Systems and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai sebuah organisasi/ lembaga pemerintah yang memiliki tugas sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum (pemilu) sebagaimana yang diamanahkan didalam Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana tertuang dalam Pasal 22 E ayat (5) yang berbunyi bahwa “pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri”.

Penyelenggaraan Pemilu secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil dan berkualitas dapat terwujud apabila dilaksanakan oleh penyelenggara pemilu yang mempunyai komitmen yang kuat atas integritas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal. Pegawai diharapkan berperan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan organisasi. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika pegawai menunjukkan kegairahan dalam bekerja, bersedia memberikan kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja sehingga kualitas kerja meningkat. Semakin meningkatnya kualitas kinerja pegawai maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang penting dalam setiap organisasi atau instansi pemerintahan adalah memiliki pemimpin, karena tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja dalam organisasi atau instansi pemerintahan tersebut. Pemimpin memiliki tugas untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebagian dari pekerjaan untuk mencapai tujuan (Latief, F, 2016). Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi atau instansi, salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan inti dari manajemen. Dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan transformasional pada dasarnya merupakan sarana pendorong atau penggerak bagi semua sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dan sarana yang tersedia di dalam instansi.

Suryo (2010), mengatakan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan imbalan internal. Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan merevitalisasi organisasinya. Menurut Hakim (2011), para

pemimpin yang transformasional lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*. Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memosisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, lembaga maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja Pegawai (Robbins, 2011:168).

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, iklim organisasi juga berpengaruh besar di dalamnya. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi atau instansi pemerintahan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas saat ini, membuka peluang bagi pengelolaan dan pendayagunaan informasi secara cepat dan akurat. Teknologi yang dimanfaatkan dengan baik dalam pengelolaan informasi dalam suatu organisasi dapat mengurangi rantai proses kerja melalui penghapusan secara besar-besaran beberapa tahap rantai kerja yang tidak memberikan nilai tambah atau mengurangi tahap proses kerja. Pemanfaatan teknologi yang dapat mengurangi tahap proses kerja inilah yang menjadi dasar dalam organisasi untuk menerapkan Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi pemerintah dan dunia usaha sangat didukung dengan keberadaan SIM. Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukan bagi keperluan pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan manajemen. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, menggiatkan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan masing-masing unit organisasi agar keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Amsyah, 2012:4). Selain itu Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukkan bagi keperluan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam organisasi. Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dimaksudkan untuk memberikan informasi dan menyediakan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang pengambilan keputusan, dengan kata lain data yang dihasilkan sangat berguna bagi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan. Semua proses pengambilan keputusan memerlukan keterpaduan informasi yang akurat dan terpercaya agar keputusan yang dihasilkan dapat berdaya guna, salah satunya yaitu pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian. Bila informasi kepegawaian dapat dikelola dengan cepat dan akurat maka keputusan kepegawaian dapat dibuat lebih cepat berdasarkan informasi yang tepat. Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja PNS dan menyediakan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang keputusan.

SIMPEG sebagai inovasi manajemen kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi merupakan transformasi pemerintahan tradisional yang identik dengan administrasi fisik menjadi pemerintahan elektronik dengan menggunakan

teknologi. Secara luas dan menyeluruh, SIMPEG menyangkut perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu teknologi informasi untuk membantu SDM dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan dan pengelolaan informasi dalam dunia kepegawaian. Penerapan SIMPEG diharapkan mampu mengatasi persoalan carut marut pendataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi selama ini, sehingga tidak ada lagi PNS yang merasa dirugikan serta dapat meningkatkan proses pengembangan PNS (Musanef, 2011:125)

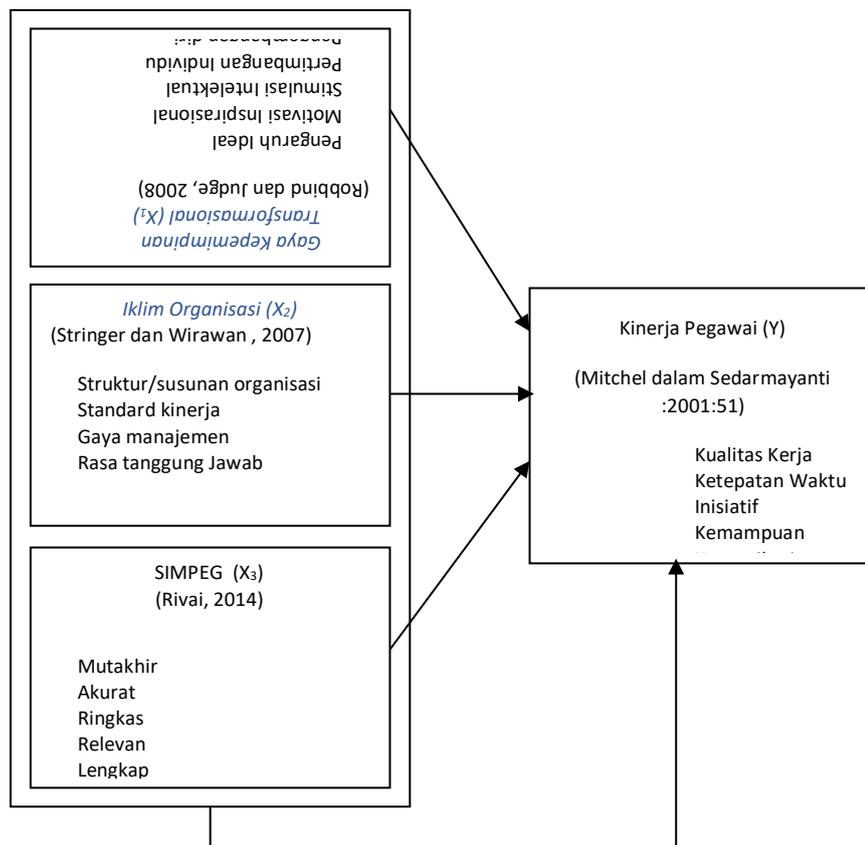
Berdasarkan hasil observasi awal pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep, peneliti menemukan bahwa kinerja Pegawai belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Produktifitas kerja, kedisiplinan, inisiatif dan potensi kerja pegawai masih belum optimal dengan kata lain kualitas individu pegawai belum mencapai standar yang diharapkan.

Adapun faktor kinerja Pegawai KPU Pangkep yang belum maksimal diduga dipengaruhi oleh aspek-aspek gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Paparan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, SIMPEG terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS

Berangkat dari rumusan masalah, tujuan serta kerangka konseptual yang sudah dipaparkan, maka hipotesis kerja yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
5. Diduga variabel (X1) gaya kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*value free*) dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dengan penerapan prinsip-prinsip objektifitas secara ketat dan lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Saban Echdar, 2017)

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian dilaksanakan pada Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Disamping itu Kinerja Pegawai yang belum efektif pelaksanaannya. Waktu penelitian selama kurang lebih 1 (satu) bulan yakni bulan Februari sampai dengan bulan Maret tahun 2021

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep sebanyak 37 orang yang terdiri dari PNS 18 orang, Tenaga Pendukung 6 orang, Honorer 13 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 37 orang pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung para pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep. Data yang diperoleh dari Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep atau melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh

pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini merupakan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut : $Y =$

$$b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X₂ = Iklim Organisasi
- X₃ = Sistem Informasi Kepegawaian
- b₀ = Konstanta
- b₁₋₃ = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantuan program analisa data SPSS Ver. 25 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem informasi kepegawaian, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
T	(Constant)	1.011	3.479		.291	.773
	GK	.310	.075	.622	4.136	.000
	IO	-.178	.066	-.394	-2.689	.011
PEG	SIM	.411	.083	.652	4.949	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,011 + 0,310X_1 - 0,178X_2 + 0,411X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

:

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.011 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sim kepegawaian secara bersama-sama nilainya tetap/konstan maka terjadi peningkatan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep mempunyai nilai sebesar 1.011.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,310 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep sebesar 0,310 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep sebesar 0,310 poin.

Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar - 0,178 berarti iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep dimana nilai sebesar - 0,178 sehingga apabila skor iklim organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan penurunan sebesar 0,178 poin kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

Nilai koefisien regresi sim kepegawaian (X_3) sebesar 0,411 berarti ada pengaruh positif sim kepegawaian terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep sebesar 0,411 sehingga apabila skor SIM kepegawaian naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep sebesar 0,411 poin.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 25 yang tertuang dalam Tabel 5.17 berikut :

Tabel 2. Hasil uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.011	3.479		.291	.773
T GK	.310	.075	.622	4.136	.000
IO	-.178	.066	-.394	-2.689	.011
PEG SIM	.411	.083	.652	4.949	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,136 > t$ table $2,032$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tranformasional (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. variabel Iklim Organisasi (X2) adalah sebesar 0,011, karena nilai sig. $0,011 > 0,05$ dan t hitung $-2,689 < t$ table 2,032 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) atau hipotesis Ha ditolak dan Ho diterima.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. variabel SIMPEG (X3) adalah sebesar 0,000, karena nilai sig. $0.003 < 0.05$, $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,949 > t$ table 2,032 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa variabel SIMPEG (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25 maka diketahui bahwa terdapat 2 variabel bebas/independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan SIMPEG (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep dan terdapat 1 variabel bebas/independen (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

3. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem informasi kepegawaian, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 25 yang dapat dijelaskan dalam

Tabel 3. Hasil uji F ANOVA^a

Model	Sumof Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regr	371.78	3	123.92	44	.00
ession	6	9	.297		0 ^b
Resid	92.322	33	2.798		
ual					
Total	464.10	36			
8					

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SIMPEG, IO, GKT

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0.001 < 0.05$, $0,000 < 0,05$ dan F hitung $44,297 > F$ table 2,89 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), iklim organisasi (X2), dan sistem informasi kepegawaian (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

4. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil uji beta
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	1.011	3.479		.291	.773	
T	GK	.310	.075	.622	4.136	.000
	IO	-.178	.066	-.394	-2.689	.011
PEG	SIM	.411	.083	.652	4.949	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sim kepegawaian maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep adalah variabel sistem informasi kepegawaian (X3) sebesar 0,411.

Uji Kofisien Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. uji koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.108	1.0154

a. Predictors: (Constant), SIMPEG, IO, GKT

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, terlihat bahwa R pada uji langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar R=0,427 yang artinya korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem

informasi manajemen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,427. Kemudian diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,183. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,183 atau sama dengan 18,3 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 18,3 %, sedangkan sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.
5. Variabel (X1) gaya kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan,
2. Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan,
3. Sistem Informasi Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan,
4. Secara parsial Sistem Informasi Kepegawaian dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan,
5. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Sistem Informasi Kepegawaian secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai tanda penghargaan, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si., selaku pembimbing 1 dan Dr. Andi Ririn Oktaviani., SE., M.M., selaku pembimbing 2.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd. selaku penguji yang telah memberikan masukan-masukan untuk perbaikan tesis ini.
5. Orang tua dan suami tercinta, atas cinta kasih yang diberikan selama ini.
6. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkajene Kepulauan, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Allah membalas kebaikan kalian dengan balasan yang berlipat ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. 2012. *Manajemen Sistem Informasi*. Cet ke-4. PT. Jakarta: Gramedia.
- Ahmad, F. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).
- Hakim, A. U. (2011, 01 16). www.google.co.id/kepemimpinantransformatif. Retrieved 10 13, 2011.
- Latief, F. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Strata Satu (S1) Stie Nobel Indonesia Di Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 13(3).
- Musanef. 2011. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nasution S. 2013. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE. *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 114-124.
- Rahmisyari. 2020. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Volume 2, Nomor 2 Hal : 91-116.
- Republika.co.id. *Pemilu 2019: Berita Negatif, Apresiasi, dan Saran untuk KPU*. 8 Mei 2019. <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/news-analysis/pr6k6x409/pemilu-2019-berita-negatif-apresiasi-dan-saran-untuk-kpu>

Resty Rian Budissa, Ramadhani Setiawan, Edison. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Rivai, Veithzal. 2014. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

Siti Norma Daulay. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah*. Fakultas Ekonomi UMSU.

Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta.