

The Influence Of Leadership Style, Discipline, And Additional Employee Income On The Performance Of Employees Department Of Tourism, Youth, And Sports In Takalar)

Siswati Rachman¹

Politeknik Lp3i Makassar², Jln. Sultan Alauddin No 250 Makassar

Siswati_Rachman@yahoo.Com

Nur Fadny Yuliani²

Politeknik Lp3i Makassar², Jln. Sultan Alauddin No 250 Makassar

Nurfadny@gmail.Com

Keywords:

Leadership Style, Discipline, Additional Income, Employee Performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, application of discipline, and additional income on employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports of Takalar Regency. The type of research used is quantitative, which is a method used to answer research problems related to data in the form of numbers and statistical programs. The research was conducted from April to July 2021. The results showed that leadership style had a positive and partially significant effect on employee performance, discipline had a partially positive and significant effect on employee performance, and additional income had a partially positive and significant effect on employee performance because t count for the three independent variables is greater than t table. As for the F table value generated in this study is 2.859, while the calculated F value in the simultaneous test is 44, 633 which means the calculated F value $>$ F table. In the next measurement it is known that the resulting significance value is $0.000 < 0.05$. So, based on the results of testing and decision making in simultaneous testing, it can be concluded that the independent variables consisting of leadership style, discipline, and additional income simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance

Kata Kunci

Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Tambahan Penghasilan, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, penerapan disiplin, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Takalar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Penelitian yang dilakukan pada bulan April sampai Juli 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai karena t hitung untuk ketiga variabel independen lebih besar daripada t tabel. Adapun untuk Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,859, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan sebesar 44, 633 yang berarti nilai F hitung $>$ F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau lembaga, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak akan

berjalan optimal tanpa dukungan kualitas kinerja dari sumber daya manusia. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Kinerja pegawai tidak akan optimal tanpa

adanya dukungan dari sumber daya manusia dan hanya mengandalkan mesin produksi. Adapun unsur SDM yang harus mendukung kinerja yang berkualitas seperti dari sisi gaya kepemimpinan, penerapan disiplin serta motivasi berupa tambahan penghasilan yang diterima oleh karyawan atau pegawai.

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

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan

untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : (1) Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka; (2) Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut; (3) Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif; (4) Pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran; (5) Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

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

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

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

Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin, dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing, dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan. Kepemimpinan dapat pula didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Adapun gaya atau gaya kepemimpinan menurut

Hasibuan (2016) adalah cara mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah pemimpin diartikan sebagai pemuka, penuntun (pemberi contoh) atau penunjuk jalan. Jadi secara fisik pemimpin itu berada didepan. Tetapi pada hakikatnya, dimanapun tempatnya, seseorang dapat menjadi pemimpin dalam memberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Ki Hajar Dewantoro yang terkenal "*ing ngarso sung tuloda, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*" artinya, jika ada di depan memberikan contoh, di tengah-tengah memberikan dorongan/motivasi, sedangkan apabila berada dibelakang dapat memberikan pengaruh yang menentukan. Dalam bahasa Inggris, istilah kepemimpinan disebut dengan *leadership*. Seiring dengan istilah tersebut, Soehardjono memaparkan istilah kepemimpinan (*leadership*) secara etimologis, *leadership* bersal dari kata "*to lead*" (bahasa Inggris) yang artinya memimpin, Selanjutnya timbullah kata "*leader*" artinya pemimpin yang akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan.

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Yudiatmaja, 2013). Dikatakan sebagai proses karena kepemimpinan fokus kepada proses yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi sekelompok orang yang dipimpinya dalam mencapai tujuan yaitu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Adapun dikatakan seni, karena kepemimpinan mengandung unsur estetika dalam mempengaruhi orang maupun team yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karen itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagi seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya

menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Wukir (dalam Hartono dkk 2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Fahmi (2012: 15) kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kemudian menurut Kadarusman (dalam Yudiahhtmaja, 2012) kepemimpinan dapat dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan *organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Berdasarkan definisi diatas maka, kepemimpinan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui motivasi dari seorang pemimpin.

2.2 Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Menurut Sastrohadwiryo dalam Wahyuni dan Ema (2020:56) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Wahyuni dan Ema (2020 :58) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi.

Rivai dalam Gaol LJ dkk (2020:289) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu

menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3 Tambahan Penghasilan

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun.

TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan peraturan baru yaitu Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi: "Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja".

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) juga ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai pemberian Tambahan Penghasilan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 yang dibuat pada tanggal 13 Maret 1980 yang berbunyi: "Pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai".

2.4 Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Suparno Eko Widodo (2015) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Pengertian kinerja yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa ahli antara lain: Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material, maupun non fisik/non material (Nawawi dalam Suparno Eko Widodo, 2015) Tetapi menurut Simanjuntak yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015) mengemukakan: "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Foster dan Seeker dalam Suparno Eko Widodo, 2015)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi di bawah 50 orang, maka semua populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 12 orang pegawai PNS dan 28 orang pegawai kontrak.

3.2 Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial

(sering juga disebut *statistic induktif* atau *statistic probabilitas*) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data empiris.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali, 2018). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2018), "suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut";

- 1) Jika nilai *Pearson Correlatian* > 0,3 dinyatakan valid
- 2) Jika nilai *Pearson Correlation* <0,3 dinyatakan valid

Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows yaitu dengan melihat nilai r>hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis (=0,3). Jika nilai r-hitung, lebih besar dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Adapun kuisiner dalam penelitian ini sebanyak 3 variabel independen, dengan pernyataan yang terdiri dari; X₁ (Gaya kepemimpinan); terdiri 13 pernyataan (X1.1-X1.13), X₂ (Disiplin);11 item pernyataan (X2.1-X1.11), X₃(Tambah Penghasilan); 12 item pernyataan (X3.1-X3.12) dan variable dependen Y (Kinerja Pegawai) dengan 12 item pernyataan yaitu (Y1.1-Y1.12).

3) Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Ghozali 2018) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Model analisis uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat diterima dalam survey. Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi heteroginitas responden yang akan menghasilkan

perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuesioner reliable atau tidak reliable, yaitu dengan cara membandingkan nilai r -alpha (α cronbach) dengan r -tabel maka instrument tersebut handal (reliable). Sebaliknya jika r -alpha < r -tabel maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2018) " suatu variabel penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut";

- 1) Jika α cronbach $> 0,6$ dinyatakan reliable
- 2) Jika α cronbach $< 0,6$ dinyatakan tidak reliable

Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reliabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas di atas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r -kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r -alpha dalam uji reliabilitas harus lebih besar 0,6. Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reliabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 for windows, yaitu dengan cara membandingkan r -alpha (α cronbach) dengan r -kritis (0,6). Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut andal (reliable). Sebaliknya jika r -alpha negative atau r -alpha kurang dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_r^2} \right)$$

Persyaratan untuk menguji reliabilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "Croanbach's Alpha" di atas 0,60 atau 60%.

b. Rancangan Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum peneliti melakukan analisis statistic untuk melaksanakan uji hipotesis (analisis regresi), maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik menyebutkan bahwa; "data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal, bisa dikatakan sebagai sampel besar.

Untuk menguji normalitas tersebut digunakan SPSS dalam uji Normalitas K-S (*Kolmogorov Smirnov*). Dalam konteks ini kita akan melakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada nilai *undstandardized* residual (RES_1)". Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S adalah; " (1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, (2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal".

2) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier, uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas menggunakan "uji Glejser" Heteroskedastisitas dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah; "(1) jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak

terjadi “heteroskedastisitas” (2) sebaliknya, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut terjadi “heteroskedastisitas”.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi liner berganda. Tujuan dari uji ini adalah, “menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, maka dilakukan dengan beberapa cara, yaitu; “(1) melihat nilai korelasi antar variabel independent, (2) melihat nilai *condition index* (CI) dan *eigenvalue* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*) adalah “(1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, (2) jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yaitu; “(1) Jika nilai *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, (2) jika nilai *VIF* > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4) Uji Autokorelasi DW

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistic yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, Oleh karena itu, apabila semua autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Uji Durbin Watson adalah uji autokorelasi yang menilai adanya autoko-

relasi pada residual. Uji ini dilakukan dengan asumsi atau syarat antara lain; “(1) model regresi harus menyertakan konstanta, (2) autokorelasi harus diasumsikan sebagai autokorelasi *first order*, (3) variabel dependen bukan merupakan “*variabel lag*”.

Uji DW akan menghasilkan nilai DW yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai DW, yaitu *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL), di-katakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai DW > DU dan (4-DW) > DU atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: (4-DW) > DU < DW. Untuk menentukan autokorelasi negative atau positif.

3) Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 26.00, digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga kabupaten TAKALAR dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin

X₃ = Tambahan Penghasilan

B = Koefisien Regresi (Parameter)

c. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 26.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas

secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2018). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t-tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%)

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R²) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda merupakan bentuk pengujian statistik dalam penelitian ini yang bertujuan untuk pengambilan kesimpulan atas hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis regresi linear berganda diukur dengan memerhatikan semua koefisien regresi yang dihasilkan pada setiap

variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,355	2,511	0,016	Signifikan
Disiplin (X2)	0,314	2,043	0,048	Signifikan
Tambahan Penghasilan(X3)	0,271	2,142	0,038	Signifikan
Konstanta	1,485			
F			45,766	
Prob F			0,000	
R			0,886	
R Square			0,787	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2020

Nilai koefisien regresi dan nilai konstanta di atas dapat diterjemahkan seperti berikut:

$$Y = 1,488 (\alpha) + 0,355 \beta_1 X_1 + 0,314 \beta_2 X_2 + 0,271 \beta_3 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan $\beta_1 X_1$, disiplin $\beta_2 X_2$, tambahan penghasilan $\beta_3 X_3$ konstan (tetap/tidak berubah) maka kinerja pegawai adalah 1,488.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,355 berarti jika terjadi kenaikan pada gaya kepemimpinan sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,355. Namun, jika terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,355.
3. Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,314 berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,314. Namun, jika terjadi penurunan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,314.
4. Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan sebesar 0,271 berarti jika terjadi kenaikan pada tambahan

penghasilan sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,271. Namun, jika terjadi penurunan pada tambahan penghasilan sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,271.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda gaya kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya kinerja pegawai.

1) Uji Parsial (*T Test*)

Pengujian parsial (*T Test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengukuran uji parsial ini yaitu dengan memerhatikan nilai *t* hitung dan nilai signifikansi. Apabila nilai *t* hitung yang dihasilkan variabel-variabel independent > *t* tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian parsial dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Parsial (*T Test*)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.488	4.202		.354	.725
	Total_X1	.354	.141	.352	2.522	.016
	Total_X2	.318	.155	.345	2.042	.048
	Total_X3	.274	.128	.265	2.142	.038

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2020

Sebelum menjelaskan hasil pengujian parsial, peneliti harus mengetahui nilai *t* tabel terlebih dahulu untuk membandingkannya nanti dengan nilai *t* hitung yang telah ditunjukkan pada tabel di atas. Adapun cara mendapatkan nilai *t* tabel yaitu dengan menggunakan rumus berikut:

$$Df = n - k$$

$$\alpha = \text{taraf signifikansi (0,05)}$$

$$n = \text{Jumlah sampel}$$

$$k = \text{Jumlah variabel}$$

Jadi:

$$DF = 41 - 4$$

$$= 37$$

Hasil dari persamaan di atas di masukkan di excel dengan formula berikut:

$$=TINV(0.05,37)$$

$$= 1,687$$

Nilai *t* tabel yang dihasilkan adalah 1,687

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *t* hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,522 dan nilai *t* tabel adalah 1,687 sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai *t* hitung gaya kepemimpinan lebih besar daripada nilai *t* tabel (2,522 > 1,687).

Untuk variabel disiplin, nilai *t* hitungmya sebesar 2,042 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai *t* hitungmya lebih besar dari *t* tabel (2,042 > 1,687), sementara nilai *t* hitung tambahan penghasilan adalah 2,142, sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai *t* hitungmya lebih besar dari *t* tabel (2,142 > 1,687).

2) Uji Simultan (*F Test*)

Uji simultan digunakan sebagai salah satu bentuk pengujian hipotesis penelitian, dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengukuran dalam pengujian ini

yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, juga membandingkan nilai signifikansi dengan batas signifikansi (0,05). Adapun hasil pengujian simultan seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Simultan (F Test)

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,355	2,511	0,016	Signifikan
Disiplin (X2)	0,314	2,043	0,048	Signifikan
Tambahan Penghasilan(X3)	0,271	2,142	0,038	Signifikan
Konstanta	1,485			
F		45,766		
Prob F		0,000		
R		0,886		
R Square		0,787		

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2020

Sebelum menjelaskan mengenai hasil pengujian simultan, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu nilai F tabel. Adapun caranya yaitu dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$DF 1 = k - 1$$

$$DF 2 = n - k$$

$$\alpha = \text{alfa / taraf signifikansi} = 0,05$$

$$n = \text{Jumlah sampel}$$

$$k = \text{Jumlah variabel}$$

$$DF 1 = 4 - 1 = 3$$

$$DF 2 = 41 - 4 = 37$$

Hasil tersebut kemudian dimasukkan dalam formula excel dengan rumus berikut:

$$=FINV(0.05,3,101) \text{ F tabel} = 2,859$$

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,859, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel 5.17 sebesar 44,633 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji koefisien determinasi (R²). Pengukuran dalam pengujian ini yaitu; semakin mendekati angka 1 nilai yang dihasilkan dalam kolom R Square maka semakin kuat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

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

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2020

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

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Takalar sebanyak 41 orang. Berdasarkan pada hasil pengolahan dan pengujian data yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa dalam pengujian instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) kuesioner penelitian layak dan handal sebagai alat pengumpul data. Dalam pengujian asumsi klasik, penelitian ini memenuhi semua asumsi pengukuran. Adapun dalam pengujian hipotesis dapat diterangkan seperti pada poin-poin berikut ini:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga memiliki kesadaran akan peraturan yang berlaku di dalam instansi tersebut. Pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan,

serta adanya pengawasan Kepala Dinas dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga juga menerapkan aturan pemberian skorsing bagi pegawai yang melanggar aturan kepegawaian pada instansi tersebut.

Disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka kinerja pegawai akan naik, sebaliknya bila tambahan penghasilan turun, maka kinerja pegawai akan turun.

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

d. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda gaya kepemimpinan merupakan variabel dengan tingkat pengaruh

paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan oleh besarnya nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda gaya kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Adapun urutan selanjutnya dari variabel yang paling berpengaruh setelah gaya kepemimpinan adalah disiplin dan kemudian tambahan penghasilan pegawai Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Tambahan Penghasilan Pegawai

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,859, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel 5.17 sebesar 44,633 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil temuan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini dapat diuraikan seperti pada deskripsi berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar

3. Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar
4. Gaya kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar
5. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar dan untuk kalangan Akademisi sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar sebaiknya lebih meningkatkan kesadaran untuk meningkatkan kinerja karena pemerintah telah memberikan tambahan penghasilan sebagai upaya motivasi kerja, namun ternyata pengaruhnya masih rendah terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan dan disiplin juga harus terus ditingkatkan mengingat keduanya faktor pendukung dalam hal baik-buruknya kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lanjutan hendaknya meneliti topik yang sama untuk melakukan pengembangan dengan menambah indikator – indikator baru pada variabel independen atau variabel lain yang dapat dijadikan prediktor untuk kinerja pegawai. Peneliti lanjutan juga dapat melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dari pendekatan kualitatif sehingga dihasilkan temuan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, T. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, L. J. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Darma Agung* , 289.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono, S. B. (2019). Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban Ditinjau dari Kompetensi, Keterampilan, dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 540.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karrtono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Limakrisna, S. &. (2013). *Statistika Untuk Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 85.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja pegawai Di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 35-36.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management, and Accounting)*, 46-48.
- Milcovich, G. .. (2014). *Compensation*. New York, USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Pemendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Pratisto, A. (2009). *Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Reza, R. A. (2010, April 6). <https://www.undip.ac.id/>. Retrieved from <https://www.undip.ac.id/>: <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- .Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyawan, M. &. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Bandung: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: el KAP.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.

- Wahyuni, S. I. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 56.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyati, R. .. (2016). Penerapan Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru). *Pekbis*, 99.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep, Teori, dan Karakternya. (2, Ed.) *Media Komunikasi FIS*, 29-30.

