

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KONAWE

Heriswanto*

Program Studi Manajemen, Universitas Lakidende, Unaaha, infonesia

**heriswantosamsuddin@gmail.com*

Diterima: Juli 2020; Direvisi: Agustus 2020; Dipublikasikan: September 2020

DOI: <https://doi.org/10.0721/jmleb.v8i2.58>

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline, leadership style and organizational commitment to the performance of employees of konawe district' labor and transmigration office. The population in this study was all civil servants in the Konawe County Labor and Transmigration Department, the withdrawal of samples using saturated sample techniques so that the study sample numbered 46 respondents. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that the variables of work discipline have no effect on employee performance, while the leadership style variables and organizational commitments affect employee performance in the Konawe District Labor and Transmigration Office.

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Organizational Commitment and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Konawe, penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini berjumlah 46 responden. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Konawe.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al 2006). Kemampuan mempengaruhi akan

menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para pegawainya. Sukses atau tidaknya pegawai dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Candra, 2013). Hasil penelitian lain juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003 dalam Candra, 2013). Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan motivasi para pegawainya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja bawahan.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari "leavers" dan "stayers" daripada kepuasan kerja. Smith, (1996). Penelitian lain mendapatkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara komitmen organisasi berkaitan

dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi Smith, (1996). Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawai akan meningkatkan, sebagaimana Luthans (2006), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau perusahaan secara aktif.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Morrow dalam Laka (2013) faktor demografi seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Setiap penelitian disesuaikan dengan disiplin ilmu dari setiap ahli (Putranta, 2008). Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana komitmen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang dan bagaimana kedua faktor tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (H.

Hadari Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Byars (1984, dalam Suharto dan Cahyono, 2005), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui tujuh indikator yaitu kualitas kerja, efisiensi, kemampuan pegawai, ketepatan waktu, pengetahuan pegawai, kreativitas, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan

kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825).

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Terdapat empat perspektif disiplin yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2004:306) yaitu Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak

negatifnya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006:64).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku

orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303).

Prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers dalam (Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah

Definisi Operasional

kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl (2001) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang (Katz dan Khan, 1978. Koh et al, 1995; Mowday et al, 1982, dalam Sovyia Desianty, 2005). Selain itu Gibson et.al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Veithzal Rivai, 2004).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*). Penelitian eksplanatory bermaksud menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, metode pengumpulan data melalui interview, dokumentasi serta kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 46 orang.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Bernardin dan Russell, (2002)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Disiplin Kerja (X1)	merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya Rivai, (2005)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Gaya Kepemimpinan (X2)	suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : Menurut Robert House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005)	1. Kepemimpinan Direktir 2. Kepemim[inan Partisipatif 3. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Komitmen Organisasi (X3)	kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatan dirinya dengan organisasi. Indikator komitmen organisasi adalah (Bourantas dan Papalexandris, 1993)	1. Keyakinan yang kuat, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 2. Keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggung jawabkan atas nama organisasi. 3. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.	Skala Likert 5,4,3,2,1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah model sampel representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter-parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan)

dengan statistik uji F atau uji parsial dengan statistik uji t.

Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F, diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121,511	3	373,837	431,065	,000 ^b
	Residual	36,424	42	,867		
	Total	1157,935	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas maka nilai F_{hitung} sebesar 431,065 dan F_{tabel} sebesar 2,827 ($431,065 > 2,827$) dengan signifikansi F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 5%, maka secara bersama-sama variabel bebas (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (minat beli ulang) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,147	1,328		,111	,912
	Disiplin Kerja	,058	,047	,037	1,215	,231
	Gaya Kepemimpinan	,866	,049	,893	17,683	,000
	Komitmen Organisasi	,113	,065	,088	1,735	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,147 + 0,058X_1 + 0,866X_2 + 0,113X_3$. Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_1) didapatkan signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,231 > 0,05$), maka secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_2) didapatkan signifikansi t sebesar 0,000, atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 <$

$0,05$), maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

- Uji t terhadap variabel komitmen organisasi (X_3) didapatkan signifikansi t sebesar 0,000, lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,969	,966	,931

Dari hasil analisis pada tabel 4. menunjukkan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0,066 sehingga koefisien determinasi sebesar 0,966 atau 96,60%, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara keseluruhan oleh variabel bebas yang terdiri dari (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) sebesar 96,60%, sedangkan sisanya sebesar 3,40 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pernyataan hipotesis pertama bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,231 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Konawe kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi, masih ada beberapa pegawai yang belum menaati peraturan yang ada serta belum menggunakan jam kerja mereka secara optimal.

Kinerja pegawai akan maksimal etika pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel disiplin yaitu pada indikator saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan sebesar 3.2, kurangnya kedisiplinan pegawai khususnya pemahaman prosedur kerja masih kurang efektif, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa dilesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti Laili (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun bertentangan dengan hasil penelitian Etykawaty (2005) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pernyataan hipotesis kedua bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai, sebaliknya

jika kepemimpinan kurang baik dalam memberdayakan dan memberikan kepuasan kerja yang baik kepada pegawai maka semakin rendah juga kinerja yang akan capai oleh pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Jalur Sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dimana pimpinan yang mempunyai kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi akan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suranto dan Lestari (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pernyataan hipotesis ketiga bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hodge & Anthony (1988) adalah kepuasan kerja. Muchinsky (Yuwono, 2005) juga mengatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Amilin dan Dewi (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum dilaksanakan secara maksimal. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perlakuan pimpinan terhadap pegawainya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Pimpinan senantiasa melakukan pengawasan intensif terhadap kedisiplinan para pegawai agar tidak memberikan efek pada pegawai lainnya dan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pemberian pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desianty, Sovyia. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol 2, No 1, Januari, 2005.
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset,
- Hairiyah. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Intervening*. Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah

- Handoko, Hani. (2000) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2008) Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianty, Dewita. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Hessel Nogi Tangkalisan. (2007). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo.
- Istijanto. (2008). Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi “, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat
- Laili, Siti Masrifatul, (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Pabundu, Tika. (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo, Lis. (2008) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, Jurnal Neo-Bisnis, Vol 2, No. 2, Desember 2008.
- Reza, Aditya. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Saydam, Gouzali. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono, (2011) “Sumber Daya Manusia Abad 21”. Jakarta: Nusantara Consulting
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, (2010). Manajemen. Ed 10. Jakarta: Erlangga
- Sucipto, Agus, dan Siswanto. (2008). Teori dan Perilaku Organisasi. UIN-Malang Press
- Sugiyono, (2005). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, edisi keempat Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, S. (2007). Dasar-Dasar Prilaku Organisasi, Yogyakarta: UII Press.
- Suranto dan Lestari, Etty Puji 2014 Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tampubolon, Biatna Dulbert. (2007) “ Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001”, Jurnal Standarisasi Vol. 9 No 3, 2007.
- Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi, Bandung: CV Pustaka Setia
- Usman, Husaini. (2008). Pengantar Statistik, Jakarta: Bumi Aksara

- Veithzal Rivai, (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, (2009) "Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2010) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Werther, W.B., and Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. New York: MacGraw Hill, Inc.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Winardi. (2008). *Motivasi & permotivasi dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. Canada: John Wiley & Sons, Inc,