ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Mawar Paturusi[1], Sutardjo Tui[2], Iqbal[3]

[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

[1]mawarpaturusi86@gmail.com, [2]sutardjo@gmail.com, [3]iqbal_mm@gmail.com

ABSTRACT

This research aims at analyzing the effect of leadership style, discipline, training on employee performance and analyzing which of the variables leadership style, discipline, and training, had the most dominant influence on employee performannce in the Social Service of South Sulawesi Province. To analize this problem, the multiple linear regression analysis method was used the SPSS 23 program. This research was conducted on 181 responents with saturated saples (census method). From the regression test results ontained the disciline variable (X2) has the beta value of 0,678 with a significance of 0,000, followed by a training variable (X3)with a beta value of 0,182 and a significance of 0,004 then the leadership style (X1) with a significance of 0,001. R Square value shows 0,571, it can be interpreted that 57.10 % or the performance of the Social Servise of South Sulawesi Province can be explained by the variables of leadership style, discipline, and training, the remaining 42,90 % is explained by the variables other. The conclusion is that employee performace is influenced by leadership style, discipline, and training. The most dominant factor influence the employee performance in discipline and the development of incentive policies for fostering employee responsibility and integrity.

.

Keywords*: leadership style, discipline, training and employee performance*

PENDAHULUAN

Tidak ada lingkungan organisasi yang bersifat stasis karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Kondisi semacam itu berlaku pula pada lembaga pemerintah semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) menggambarkan keseriusan pemerintah pusat dalam upayanya mentransformasi sistem pemerintahan ke sistem akuntansi yang lebih informatif, lebih dapat dipercaya dan lebih dapat diperbandingkan untuk semua instansi dan lembaga pemerintah pusat maupun daerah. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan bahkan selalu ditingkatkan.

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah institusi pelayanan permasalahan sosial dibawah naungan pemerintah provinsi dalam hal ini Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat Jl. A. P. Pettarani No. 59 Makassar dengan jumlah SDM 345 orang; terdiri dari PNS 261 orang, non PNS 84 orang yang masing-masing memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau kepada masyarakat agar terwujud derajat pelayanan permasalahan sosial yang setinggi-tingginya, meskipun dengan banyaknya keterbatasan.

Visi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah terwujudnya kesejahteraan sosial dan kemandirian bagi Penyandang

Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Sulawesi Selatan.

Adapun misi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan: 1) Peningkatan pemenuhan kebutuhan dasar bagi PMKS. 2) Meningkatkan Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). 3) Peningkatan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) melalui kelembagaan.

Pegawai bagi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah aset yang paling penting yang dimiliki oleh instansi/organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen manusia, bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Jumlah pegawai yang besar tersebut merupakan salah satu potensi yang besar bagi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. pegawai yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan kedisiplinan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun, menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adalah berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagian pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, pegawai yang tidak mengikuti apel di dinas, pegawai datang terlambat, masih adanya pegawai yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan masih ditemukan pegawai tidak menuliskan status kepegawaian sesuai yang seharusnya, masih adanya pegawai yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan pegawai tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian pegawai terhadap organisasi dinas.

Dalam hal ini peneliti mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh, gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan? 2) Diantara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa berbagai pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Untuk menganalisa diantara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan pelatihan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam hal ini motivasi adalah salah satu faktor pendorong,

yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja pegawainya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi tersebut.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat dihandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu, pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya, individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat, dan karakteristik, tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang berbeda. Perbedaan karakter ini akan berpengaruh juga terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin organisasinya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya kepada tujuan tertentu. Menurut Anoraga (1992), gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pimpinan dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan.

Kedisiplinan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang dilaksanakan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apa bila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan kedisiplinan kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Gambaran bahwa pemimpin yang memberikan dorongan bagi pegawai, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku-perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan

pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu pegawai khususnya dan organisasi pada umumnya, sehingga nantinya pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Veithzal (2008), pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya *one to one*), *one the job* pendekatan yang digunakan oleh para pemimpin dan pelatih untuk membantu masyarakat mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuannya. Cushway (2001), pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode kerja yang baru, serta membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan kepada yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Faktor-faktor ini yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai pada organisasi.

Khairul Akhir Lubis (2008) melakukan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8,81%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

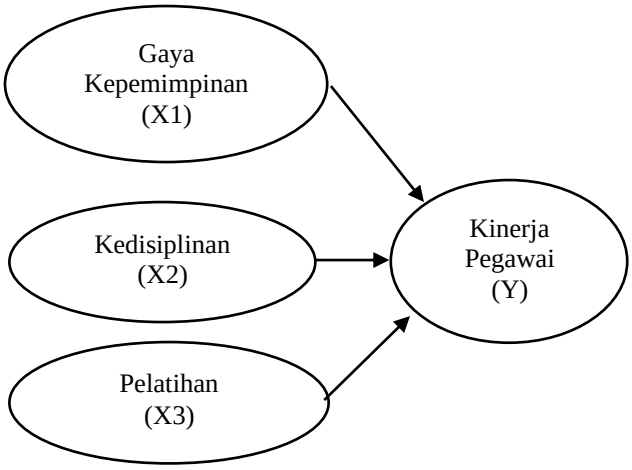
Penelitian yang dilakukan oleh Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi, Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,211, 0,194, 041 dan 0,405 dan hasil uji t menunjukkan hasil signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kedisiplinan kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H2: Terdapat variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Mawar (2019)

METODE PENELITIAN

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis yaitu analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara

umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun melalui tabel distribusi frekuensi.

Lokasi penelitian yaitu dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar. Adapun waktu penelitian selama 3 bulan.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuatitatif dan jenis data kualitatif. Data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Penelitian ini adalah penelitian populasi. Sehingga seluruh subyek yang terdapat di lapangan menjadi subyek penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang jumlahnya adalah 181 pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan metode analisis uji regresi berganda, persentase semua pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap nilai variabel terikat serta pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variabel terikat. Untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2007:283) adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai
X_1 = Gaya kepemimpinan
X_2 = Kedisiplinan kerja
X_3 = Pelatihan
b_0 = konstanta
b_1, b_2 dan b_3 = koefisien regresi
e = standar error.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara simultan, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi multiple R sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi R^2. sedangkan signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0{,}05$.

Jika Uji – F > F – tabel dan probabilitas < α 0,05 maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_O) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, selanjutnya, jika Uji – F < F - tabel dan probabilitas > α 0,05 maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Di samping itu juga dapat dilakukan uji – t (uji – *student*) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0{,}05$.

Jika Uji – t > t – tabel dan probabilitas < α 0,05 maka ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H_O) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Selanjutnya jika uji = t< t = tabel probabilitas > α 0,05 maka tidak ada pengaruh, Sehingga hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis (Ha) ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis penelitian. Adapun hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,237	2,753		3,355	,001
	gaya_kepemimpinan	,168	,050	,224	3,323	,001
	kedisiplinan	,678	,097	,474	6,982	,000
	pelatihan	,182	,063	,174	2,898	,004

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Dari hasil output spss diperoleh model regresi sebagai berikut:

Y = 9,237 + 0,168 X1 + 0,678 X2+ 0,182 X3

Dari hasil analisis table 1 koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,168 menunjukkan setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu poin maka dapat diprediksi kinerja pegawai naik sebesar 0,168.

Koefisien kedisiplinan sebesar 0,678 menunjukkan setiap kenaikan kedisiplinan sebesar satu poin maka dapat diprediksi kinerja pegawai naik sebesar 0,678.

Koefisien pelatihan sebesar 0,182 menunjukkan setiap kenaikan pelatihan

sebesar satu poin maka dapat diprediksi kinerja pegawai naik sebesar 0,182.

Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kedisiplinan. Hal ini ditandai dengan nilai standardized coefficient dari variabel kedisiplinan (sebesar 0,474) yang paling besar jika dibandingkan dengan standardized coefficient dari variabel variabel yang lain.

Untuk melihat mana variabel yang paling berpengaruh, maka dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficeint* seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Paling Berpengaruh

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,237	2,753		3,355	,001
	gaya_kepemimpinan	,168	,050	,224	3,323	,001
	kedisiplinan	,678	,097	,474	6,982	,000
	pelatihan	,182	,063	,174	2,898	,004

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kedisiplinan. Hal ini ditandai dengan nilai standardized coefficient dari variabel kedisiplinan (sebesar 0,474) yang paling besar jika dibandingkan dengan standardized coefficient dari variabel variabel yang lain.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755[a]	,571	,563	3,24001

Nilai R Square yang tersaji pada tabel 3 menunjukkan nilai 0,571 atau 57,10 %. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 57,10% kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 42,90 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel, gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan. Nilai R Square dalam penelitian ini cukup tinggi, sehingga bisa dikatakan bahwa, gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh erat terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah variabel memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan penelitian Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati (2013), Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan kedisiplinan, maka akan semakin tinggi tanggung jawab dan integritas pegawai dalam bekerja.

Pelatihan adalah merupakan faktor kedua yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Khairul Akhir Lubis (2008), Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan sesuai dengan kurikulumnya akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati (2013), Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan contoh kepada pegawai dan akan meningkatkan kewibawan pimpinan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini diantaranya adalah Kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai maka disarankan dikembangkan kebijakan insentif untuk pembinaan tanggung jawab dan integritas pegawai.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka disarankan agar mengalokasikan dana untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Cushury, Burry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.

Fikri. (2008). Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1.

Ghozali, I, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hamid. (2003). *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.

Harun. (2005). *Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. Manajemen Usahawan.* No. 10 Tahun XXXIV.

Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hornby, A, S. (1995). *Advanced Learner's Dictionary*. First Edition. New York: Oxford University Press.

Ivancevich, John M, Konopaske, R., Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Kencanawati, A, A, A, M. (2013). Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.*

Lubis, K, A. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis.* USU.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jilid 10. Jogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A, A, A, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R, L. Jackson, J, H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Munandar, Sunyoto, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia.

Nurlia. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Jakarta: Lap Khair.

Oemar, H. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu).* Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal,. Sagala, E, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Indeks.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinunungan. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soetjipto, B, W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Artikel-Artikel Pilihan). Yogyakarta: Amara Books.

Sutrisno, Edy**,** (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Untung, W. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang*). Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.

Veithzal, Rivai, Fawzi, Basri, M. A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya, B, G,. Soedarmadi. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamakmur

Agunglestari. *Jurnal*. Universitas Semarang.

Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto, (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System.* Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Zulkifli, (2009). Analisis Pengaruh Pengembangan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 1. No. 2.