

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa**

Hastuti Mulang<sup>1</sup> Imran Tajuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 44 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel berjumlah 31 orang karyawan. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif berupa data primer. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner (angket). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji instrumen dan uji prasyarat analisis dengan menggunakan software SPSS 25. Variabel dalam penelitian ini menggunakan tiga variable yaitu variabel independen (X1) Kepemimpinan, (X2) Kedisiplinan dan variable dependen (Y) Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Disiplin, dan Kinerja Pegawai.*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang serba cepat dan penuh persaingan ini, kinerja pegawai menjadi kunci penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan yang tinggi dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat perdebatan mengenai seberapa jauh pengaruh kedua faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta bagaimana kedua faktor itu saling berinteraksi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, mengidentifikasi celah yang ada di dalam literatur yang terkait, dan memberikan wawasan baru mengenai dinamika internal organisasi.

Fenomena variabilitas kinerja pegawai dari waktu ke waktu dan lintas organisasi menunjukkan adanya faktor-faktor kompleks yang berperan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya, kinerja pegawai. Di sisi lain, kedisiplinan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mematuhi standar dan prosedur yang telah ditetapkan, yang juga berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Namun, sebagian besar studi sebelumnya cenderung memfokuskan pada salah satu aspek tersebut tanpa mengeksplorasi interaksi antara kepemimpinan dan kedisiplinan dalam konteks yang sama.

Melalui pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa terdapat celah penelitian mengenai bagaimana pengaruh gabungan antara kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Banyak studi yang telah dilakukan secara terpisah pada aspek kepemimpinan dan kedisiplinan, namun sedikit yang meneliti keduanya sebagai variabel yang saling mempengaruhi. Hal ini menciptakan kesempatan untuk mengisi celah penelitian dengan menyelidiki bagaimana interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja

yang tinggi dapat secara sinergis meningkatkan kinerja pegawai. State of the art dalam literatur terkait menunjukkan bahwa terdapat berbagai teori kepemimpinan, seperti teori kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional, yang masing-masing memiliki pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, konsep kedisiplinan, baik itu kedisiplinan intrinsik yang berasal dari motivasi internal pegawai maupun kedisiplinan ekstrinsik yang ditegakkan melalui aturan dan regulasi organisasi, telah terbukti mempengaruhi kinerja. Namun, integrasi antara kedua aspek tersebut dan bagaimana mereka secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai belum banyak dieksplorasi.

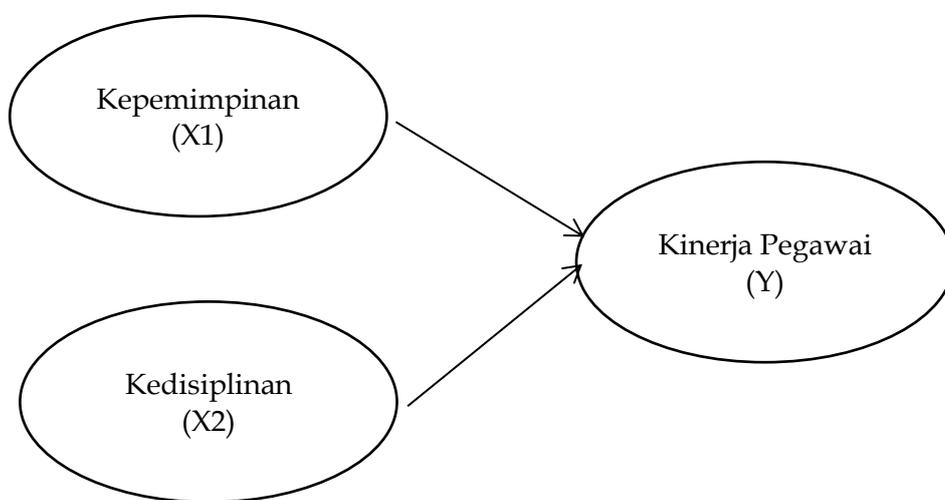
Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan ini akan dicapai melalui pengumpulan data primer dari pegawai di berbagai organisasi dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya mengisi celah dalam literatur yang ada tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan panduan strategis dalam menerapkan praktik kepemimpinan dan mempromosikan kedisiplinan kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut, kepemimpinan dan kedisiplinan telah diidentifikasi oleh para peneliti sebagai faktor-faktor kunci yang berpengaruh. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menyintesis hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi celah penelitian yang masih ada. Kepemimpinan telah lama diakui sebagai salah satu unsur penting yang mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, termasuk kinerja pegawai. Teori kepemimpinan transformasional, yang pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan oleh Bass (1985), menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pegawai, mendorong inovasi, dan memfasilitasi perubahan positif. Studi oleh Avolio, Bass, dan Jung (1999) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Di sisi lain, teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (1969) menyarankan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada tingkat kematangan pegawai dan relevansi gaya kepemimpinan dengan situasi spesifik. Kedua teori ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam tentang konteks organisasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Sementara itu, kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan keandalan, pengurangan kesalahan, dan efisiensi operasional yang lebih baik. Dalam konteks ini, Taylor (1911) dalam prinsip manajemen ilmiahnya menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai dasar untuk efisiensi dan produktivitas. Penelitian lebih lanjut oleh Locke dan Latham (2002) dalam teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, yang diperkuat oleh tujuan yang jelas dan umpan balik teratur, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun, meskipun literatur yang ada memberikan bukti kuat tentang pengaruh positif kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, terdapat celah dalam pemahaman bagaimana kedua faktor ini bekerja bersama dalam konteks organisasi yang beragam. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004), mengeksplorasi interaksi antara gaya kepemimpinan tertentu dan kedisiplinan kerja, namun temuan mereka belum konsisten,

menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang mengkaji variabel-variabel moderating dan mediating yang mungkin mempengaruhi hubungan ini. Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada organisasi di negara-negara Barat, dengan budaya organisasi yang mungkin sangat berbeda dari konteks di negara-negara lain. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang generalisabilitas temuan tersebut ke konteks budaya yang berbeda, yang mana kedisiplinan dan interpretasi kepemimpinan mungkin berbeda secara signifikan. Dalam menyimpulkan, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat konsensus umum tentang pentingnya kepemimpinan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, masih terdapat kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut yang mengkaji hubungan kompleks antara kedua faktor tersebut. Penelitian masa depan harus berusaha untuk mengintegrasikan perspektif teoritis yang beragam dan mengadopsi metodologi yang memungkinkan penilaian terhadap pengaruh kontekstual dan budaya. Melalui pendekatan yang lebih holistik dan inklusif, dapat diharapkan bahwa penelitian di masa depan akan memberikan wawasan yang lebih mendalam dan aplikatif mengenai cara-cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai setting organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data mengenai pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk menghasilkan temuan yang dapat diinterpretasikan secara statistik.

### *Partisipan*

Partisipan dalam penelitian ini adalah 31 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Partisipan dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana yang mewakili populasi pegawai di organisasi tersebut. Kriteria inklusi untuk partisipan adalah mereka yang telah bekerja di organisasi selama minimal 1 tahun dan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan variabel yang diteliti. Partisipan diberikan penjelasan tentang tujuan dan prosedur penelitian, serta diberikan persetujuan bebas dan anonimitas.

### *Instrumen*

Data dikumpulkan menggunakan survei self-assessment yang terdiri dari beberapa skala pengukuran. Pengukuran kepemimpinan menggunakan skala dari Multifactor

Leadership Questionnaire (MLQ) yang dibuat oleh Bass dan Avolio (1995). Pengukuran kedisiplinan menggunakan skala dari Employee Discipline Inventory yang dikembangkan oleh Yusof dan Ibrahim (2012). Pengukuran kinerja pegawai menggunakan skala dari Performance Appraisal System yang dikembangkan oleh Armstrong (2006). Survei self-assessment ini telah diverifikasi keandalannya melalui analisis reliabilitas dan validitas.

*Prosedur*

Setelah memperoleh persetujuan dari pihak terkait, penelitian dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyusunan instrumen survei self-assessment, yang kemudian disebarkan kepada partisipan menggunakan metode survey online. Partisipan diberikan waktu yang cukup untuk mengisi survei dengan jangka waktu pengumpulan data selama 2 minggu. Setelah data terkumpul, data-data tersebut diimpor ke dalam software SPSS untuk dilakukan analisis statistik. Analisis data meliputi uji reliabilitas untuk mengukur keandalan instrumen, uji validitas untuk mengukur validitas instrumen, dan uji regresi untuk menguji hipotesis hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja pegawai. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik partisipan dan variabel yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Responden

#### *a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 orang pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-laki	14 Orang	45,16%
Perempuan	17 Orang	54,84%
Jumlah	31 Orang	100%

*Sumber: Data Olahan 2023*

Tabel 1 menyajikan distribusi jenis kelamin dari responden dalam sebuah penelitian. Dari total 31 responden, terdapat 14 orang laki-laki dan 17 orang perempuan. Ini menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak perempuan daripada laki-laki yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan perempuan mewakili 54,84% dari total sampel, sedangkan laki-laki mewakili 45,16%. Proporsi ini menegaskan bahwa kedua kelompok jenis kelamin diwakili dalam penelitian, meskipun dengan dominasi yang sedikit oleh responden perempuan. Distribusi ini bisa memberikan insight penting terkait dengan perspektif atau respons yang mungkin dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin dalam analisis data penelitian. Keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup perspektif dari kedua jenis kelamin, yang dapat membantu dalam memahami dinamika atau temuan yang lebih luas dan beragam.

#### *b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21-30 Tahun	17 Orang	54,84%
31-40 Tahun	8 Orang	25,81%
41-50 Tahun	5 Orang	16,13%
51-60 Tahun	1 Orang	3,22%

Jumlah	31 orang	100%
--------	----------	------

Sumber: Data Olahan 2023

Tabel 2 menyajikan distribusi usia dari responden dalam sebuah survei atau penelitian, yang totalnya berjumlah 31 orang. Distribusi ini dibagi menjadi empat kelompok usia dengan jumlah dan persentase masing-masing kelompok sebagai berikut:

- Kelompok usia 21-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 17 orang responden, yang mencakup 54,84% dari total sampel. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari responden berada dalam rentang usia ini, membuat kelompok ini dominan dalam penelitian.
- Kelompok usia 31-40 tahun diwakili oleh 8 orang responden, atau 25,81% dari total. Ini menandakan bahwa sekitar seperempat dari responden berada dalam kategori usia ini, menunjukkan keberadaan yang signifikan tapi lebih kecil dibandingkan dengan kelompok usia sebelumnya.
- Kelompok usia 41-50 tahun memiliki 5 orang responden, yang berarti 16,13% dari keseluruhan sampel. Ini menunjukkan bahwa kelompok ini lebih kecil lagi, mewakili sebagian kecil dari populasi penelitian.
- Terakhir, kelompok usia 51-60 tahun adalah kelompok terkecil dengan hanya 1 orang responden, atau 3,22% dari total. Keberadaan kelompok ini dalam sampel sangat minimal, menandakan bahwa sangat sedikit responden yang berasal dari rentang usia ini.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia yang lebih muda, khususnya di antara 21 hingga 30 tahun, yang mengindikasikan penelitian tersebut cenderung melibatkan partisipan yang berada di awal hingga pertengahan fase karir. Penurunan jumlah responden pada kelompok usia yang lebih tua menunjukkan bahwa penelitian mungkin kurang merepresentasikan pandangan atau pengalaman dari individu dalam kelompok usia tersebut.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persen (%)
SMA	4 Orang	12,90%
Diploma D3	8 Orang	25,81%
Sarjana S1	14 Orang	45,16%
Magister (S2)	5 Orang	16,13%
Jumlah	31 orang	100%

Sumber: Data Olahan 2023

Tabel 3 menguraikan distribusi tingkat pendidikan responden dalam sebuah studi, dimana total responden berjumlah 31 orang. Distribusi ini menggambarkan variasi pendidikan yang dimiliki oleh responden, mulai dari SMA hingga Magister (S2), dengan jumlah dan persentase sebagai berikut:

- Responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 4 orang, atau sekitar 12,90% dari total keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa sebagian kecil dari responden memiliki pendidikan menengah atas sebagai tingkat pendidikan tertinggi mereka.
- Untuk tingkat Diploma D3, ada 8 orang responden yang mewakili 25,81% dari total. Ini menandakan bahwa sekitar seperempat dari sampel studi ini telah menyelesaikan pendidikan diploma atau pendidikan setara dengan tiga tahun studi pasca-SMA.

- Sarjana S1 menjadi tingkat pendidikan dengan representasi terbesar di antara responden, dengan 14 orang atau 45,16% dari total. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden memiliki gelar sarjana, yang menunjukkan bahwa kelompok ini merupakan mayoritas dalam penelitian.
- Terakhir, tingkat pendidikan Magister (S2) diwakili oleh 5 orang responden, atau 16,13% dari keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa sebagian kecil dari responden telah menyelesaikan pendidikan pasca-sarjana.

Dari distribusi ini, dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, dengan dominasi pada tingkat Sarjana S1. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa penelitian tersebut cenderung menarik partisipan yang memiliki tingkat pendidikan formal yang lebih lanjut, yang mungkin mempengaruhi pandangan, pengetahuan, atau pengalaman yang mereka bagi dalam konteks studi. Kehadiran responden dengan pendidikan Magister menunjukkan adanya partisipasi dari individu dengan pendidikan tinggi, yang bisa memberikan insight atau perspektif yang mendalam berdasarkan studi lanjutan mereka. Sementara itu, keberadaan responden dengan latar belakang pendidikan SMA dan Diploma D3 menandakan bahwa penelitian ini juga mencakup pandangan dari berbagai tingkat pendidikan, meskipun dalam proporsi yang lebih kecil.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X1

Correlations							
		K1	K2	K3	K4	K5	Total
K1	Pearson Correlation	1	,546**	,425*	,429*	,411*	,713**
	Sig. (2-tailed)		,001	,017	,016	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31
K2	Pearson Correlation	,546**	1	,651**	,506**	,524**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31
K3	Pearson Correlation	,425*	,651**	1	,549**	,607**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,001	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
K4	Pearson Correlation	,429*	,506**	,549**	1	,675**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,001		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
K5	Pearson Correlation	,411*	,524**	,607**	,675**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,022	,002	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,713**	,802**	,826**	,805**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas untuk variabel X1 melalui korelasi Pearson antara komponen-komponen (K1, K2, K3, K4, K5) dan total skor. Dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden (N=31) untuk setiap komponen, tabel ini menawarkan wawasan tentang seberapa erat hubungan antar komponen dan hubungan masing-masing komponen dengan total skor keseluruhan. Korelasi Pearson, yang nilainya berkisar dari -1 hingga 1, menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Nilai mendekati 1

menunjukkan korelasi positif yang kuat, sementara nilai mendekati -1 menunjukkan korelasi negatif yang kuat. Nilai dekat 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear. Dari tabel 4, semua komponen (K1 hingga K5) menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan komponen lain dan dengan total skor keseluruhan. Ini diindikasikan oleh nilai korelasi yang semua positif dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang menunjukkan tingkat signifikansi statistik. K1 memiliki korelasi positif yang signifikan dengan K2 hingga K5, dengan nilai korelasi berkisar dari 0,411 hingga 0,546 dan semua signifikan pada level 0,05 atau lebih baik. Khususnya, K1 memiliki korelasi paling kuat dengan total skor, sebesar 0,713, signifikan pada level 0,01. K2 menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan komponen lain dan total skor, dengan nilai korelasi 0,546 dengan K1 dan mencapai 0,802 dengan total skor, menandakan hubungan yang sangat kuat dan signifikan pada level 0,01. K3, memiliki korelasi tertinggi dengan total skor di antara semua komponen, yaitu 0,826, menunjukkan hubungan yang sangat erat dan signifikan pada level 0,01. Ini juga menunjukkan korelasi yang kuat dengan K2 dan K4, dengan nilai masing-masing 0,651 dan 0,549. K4 dan K5 keduanya menunjukkan korelasi yang kuat dengan komponen lain dan dengan total skor, dengan K5 memiliki korelasi 0,808 dengan total skor, yang menunjukkan hubungan yang sangat erat.

Pengamatan ini menunjukkan bahwa semua komponen memiliki validitas yang baik dalam mengukur konstruk variabel X1, karena mereka semua berkorelasi positif dan signifikan dengan total skor. Korelasi yang signifikan pada level 0,01 (2-tailed) untuk semua komponen dengan total skor mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak hanya kuat tetapi juga sangat signifikan secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa setiap komponen memberikan kontribusi signifikan kepada variabel X1 secara keseluruhan, dan validitas konstruk dari instrumen pengukuran ini terjaga.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X2

		Correlations					
		KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	Total
KD1	Pearson Correlation	1	,808**	,488**	,523**	,358*	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,003	,048	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KD2	Pearson Correlation	,808**	1	,571**	,582**	,452*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KD3	Pearson Correlation	,488**	,571**	1	,646**	,612**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KD4	Pearson Correlation	,523**	,582**	,646**	1	,765**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KD5	Pearson Correlation	,358*	,452*	,612**	,765**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,048	,011	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,779**	,835**	,805**	,869**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 5 menyajikan hasil uji validitas untuk variabel X2, yang diukur melalui korelasi Pearson antara lima dimensi (KD1, KD2, KD3, KD4, KD5) dan total skor keseluruhan. Uji ini melibatkan 31 responden, seperti ditunjukkan oleh nilai N yang seragam sebesar 31 untuk setiap dimensi dan total skor. Dalam tabel ini, nilai korelasi Pearson dan signifikansi dua arah

(2-tailed) disajikan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara setiap dimensi dengan dimensi lainnya, serta dengan total skor keseluruhan. Pertama, KD1 menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan dengan KD2 pada level 0,01, dengan nilai korelasi 0,808, menandakan hubungan yang sangat erat. Korelasi KD1 dengan dimensi lain juga signifikan, walaupun dengan kekuatan yang bervariasi, mulai dari 0,358 dengan KD5 (signifikan pada level 0,05) hingga 0,523 dengan KD4 (signifikan pada level 0,01). Korelasi KD1 dengan total skor adalah 0,779, signifikan pada level 0,01, menunjukkan bahwa KD1 berkorelasi erat dengan keseluruhan konstruk variabel X2. KD2 menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan dengan semua dimensi lain, dengan korelasi tertinggi 0,835 dengan total skor, signifikan pada level 0,01. Ini mengindikasikan bahwa KD2 memiliki hubungan yang sangat erat dengan keseluruhan konstruk variabel X2, menegaskan perannya yang penting dalam mengukur variabel ini. KD3, KD4, dan KD5 semuanya menunjukkan korelasi yang signifikan dan positif dengan dimensi lain dan dengan total skor. KD4 khususnya menunjukkan korelasi tertinggi dengan total skor (0,869), yang menandakan bahwa KD4 sangat relevan dalam mengukur variabel X2 secara keseluruhan. KD3 dan KD5 juga menunjukkan hubungan yang kuat dengan total skor, masing-masing dengan nilai korelasi 0,805 dan 0,788, signifikan pada level 0,01. Hasil uji validitas ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua dimensi (KD1 hingga KD5) memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan total skor, menandakan bahwa setiap dimensi efektif dalam mengukur variabel X2. Korelasi yang signifikan pada level 0,01 untuk hampir semua dimensi dengan total skor menegaskan keandalan dan validitas dari instrumen pengukuran ini dalam konteks penelitian. Khususnya, korelasi kuat antara dimensi tertentu (seperti KD2 dan KD4) dengan total skor menunjukkan bahwa dimensi-dimensi ini mungkin memegang peranan lebih penting atau lebih representatif terhadap konstruk variabel X2 secara keseluruhan. Kesimpulan dari interpretasi ini adalah bahwa dimensi-dimensi yang diukur dalam variabel X2 secara signifikan berkorelasi satu sama lain dan dengan total skor, menunjukkan bahwa variabel X2 diukur dengan cara yang konsisten dan valid melalui dimensi-dimensi ini. Ini memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian yang melibatkan variabel X2, serta kepercayaan pada integritas dan kegunaan data yang diperoleh melalui instrumen pengukuran ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y

Correlations							
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Total
KP1	Pearson Correlation	1	,718**	,581**	,507**	,401*	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,004	,025	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KP2	Pearson Correlation	,718**	1	,777**	,553**	,468**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,008	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KP3	Pearson Correlation	,581**	,777**	1	,457**	,503**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,010	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KP4	Pearson Correlation	,507**	,553**	,457**	1	,475**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,010		,007	,000
	N	31	31	31	31	31	31
KP5	Pearson Correlation	,401*	,468**	,503**	,475**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,025	,008	,004	,007		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,827**	,907**	,849**	,737**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 6 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Y, mengukur korelasi antara lima komponen (KP1, KP2, KP3, KP4, KP5) dan total skor mereka. Dengan menggunakan metode korelasi Pearson, tabel ini menunjukkan seberapa erat hubungan antar komponen dan seberapa kuat hubungan mereka dengan total skor keseluruhan, pada sampel yang terdiri dari 31 responden (N=31) untuk setiap komponen.

Komponen KP1 menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan dengan komponen lain dan dengan total skor, dengan korelasi tertinggi pada 0,827 dengan total skor, menandakan bahwa KP1 sangat relevan dan berkontribusi signifikan terhadap variabel Y secara keseluruhan. Korelasi ini signifikan pada level 0,01 (2-tailed), menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan statistik yang signifikan dengan total skor keseluruhan. KP2 memiliki korelasi paling tinggi dengan total skor (0,907), yang menandakan hubungan yang sangat erat dan kontribusi yang sangat signifikan terhadap total variabel Y. Korelasi ini, yang juga signifikan pada level 0,01, menunjukkan bahwa KP2 merupakan salah satu komponen paling penting dalam mengukur variabel Y. KP3, dengan korelasi 0,849 dengan total skor, menunjukkan bahwa komponen ini juga memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan keseluruhan variabel Y. Hubungan ini signifikan pada level 0,01, menegaskan pentingnya KP3 dalam variabel Y. KP4 dan KP5, meskipun memiliki korelasi yang lebih rendah dengan total skor dibandingkan komponen lain (0,737 dan 0,644, berturut-turut), masih menunjukkan hubungan yang signifikan dan relevan dengan variabel Y secara keseluruhan. Korelasi ini signifikan pada level 0,01 dan 0,05, menunjukkan bahwa kedua komponen tetap berkontribusi terhadap konstruk variabel Y, meskipun dengan tingkat yang berbeda-beda. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa semua komponen (KP1 hingga KP5) memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan total skor variabel Y, menegaskan validitas konstruk dari instrumen pengukuran. Korelasi yang signifikan pada level 0,01 untuk hampir semua komponen dengan total skor mengindikasikan bahwa hubungan ini kuat dan memiliki signifikansi statistik yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap komponen secara efektif berkontribusi ke dalam pengukuran variabel Y secara keseluruhan, menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y memiliki konsistensi internal yang baik dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	16,13	3,383	,540	,845
K2	16,19	3,428	,701	,806
K3	16,23	2,981	,692	,804
K4	16,39	3,112	,669	,810
K5	16,23	3,314	,699	,804

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 7 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 menggunakan analisis item-total dan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menentukan konsistensi internal dari sebuah kuesioner atau instrumen penelitian dengan mengukur seberapa konsisten jawaban responden terhadap berbagai item atau pertanyaan yang bertujuan mengukur konsep yang sama. Tabel ini mencakup lima item (K1, K2, K3, K4, K5) dan menyajikan empat jenis statistik untuk masing-masing item: skala rata-rata jika item dihapus, varians skala jika item dihapus, korelasi item-total yang dikoreksi, dan Cronbach's Alpha jika item dihapus.

Skala rata-rata jika item dihapus menunjukkan rata-rata skor total untuk semua item lainnya jika satu item dihapus. Nilai ini berkisar dari 16,13 hingga 16,39, yang menunjukkan

bahwa penghapusan item mana pun tidak menghasilkan perubahan signifikan pada rata-rata skala keseluruhan. Ini menandakan bahwa setiap item memberikan kontribusi yang relatif seragam terhadap skor total. Varians skala jika item dihapus memberikan informasi tentang variabilitas skor total jika suatu item dihilangkan. Varians ini berkisar dari 2,981 hingga 3,428, menunjukkan bahwa item-item tersebut memberikan tingkat variabilitas yang konsisten ke dalam instrumen, dengan tidak adanya satu item pun yang, jika dihapus, akan secara signifikan mengubah varians keseluruhan skala.

Korelasi item-total yang dikoreksi mengukur hubungan antara skor untuk setiap item dengan total skor untuk semua item lainnya. Nilai korelasi ini berkisar dari 0,540 hingga 0,701, menunjukkan bahwa semua item memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat dengan total skor. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item secara efektif berkontribusi terhadap konstruk yang diukur. Cronbach's Alpha jika item dihapus menghitung nilai reliabilitas keseluruhan (Cronbach's Alpha) dari skala jika suatu item dihilangkan. Nilai ini berkisar dari 0,804 hingga 0,845, menunjukkan bahwa penghapusan item mana pun tidak akan meningkatkan reliabilitas skala secara signifikan. Sebaliknya, nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap item berkontribusi positif terhadap konsistensi internal instrumen. Cronbach's Alpha yang tinggi ( $>0,8$ ) untuk semua kondisi ini menunjukkan bahwa skala memiliki reliabilitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Semua item berkontribusi secara efektif ke dalam pengukuran konstruk, dan tidak ada satu item pun yang penghapusannya akan meningkatkan reliabilitas skala secara signifikan. Ini menegaskan kelayakan skala untuk digunakan dalam mengukur variabel X1 dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	16,00	3,400	,645	,859
KD2	16,13	3,316	,734	,838
KD3	16,10	3,490	,701	,847
KD4	16,39	3,112	,776	,827
KD5	16,29	3,346	,654	,858

*Sumber Data: Data Olahan, 2023*

Tabel 8 memaparkan hasil uji reliabilitas untuk variabel X2, yang dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari kumpulan item atau pertanyaan dalam sebuah instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini menggunakan analisis item-total statistik dan Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi seberapa baik item-item tersebut secara bersama-sama mengukur konstruk yang sama. Tabel ini mencakup lima item (KD1, KD2, KD3, KD4, KD5) dan menyajikan empat jenis statistik untuk setiap item: skala rata-rata jika item dihapus, varians skala jika item dihapus, korelasi item-total yang dikoreksi, dan Cronbach's Alpha jika item dihapus. Skala rata-rata jika item dihapus menunjukkan nilai rata-rata untuk semua item lain ketika satu item tertentu dihilangkan dari analisis. Nilai ini berkisar antara 16,00 hingga 16,39, menandakan bahwa tidak ada satu item pun yang, jika dihapus, akan menyebabkan perubahan drastis pada rata-rata skor keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item berkontribusi secara merata terhadap skor total instrumen.

Varians skala jika item dihapus memberikan informasi tentang seberapa banyak variabilitas dalam skor total yang akan berubah jika satu item dihilangkan. Varians berkisar dari 3,112 hingga 3,490, menunjukkan bahwa semua item berkontribusi terhadap variabilitas skor total dalam tingkat yang serupa, dan tidak ada satu item pun yang penghapusannya secara signifikan mengubah varians skala. Korelasi item-total yang dikoreksi mengukur hubungan linear antara skor untuk item tertentu dengan total skor yang dihasilkan dari semua item lain. Nilai korelasi ini berkisar dari 0,645 hingga 0,776, menunjukkan bahwa setiap item

memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan total skor keseluruhan. Ini mengindikasikan bahwa setiap item secara efektif berkontribusi terhadap pengukuran konstruk yang sama.

Cronbach's Alpha jika item dihapus menunjukkan nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) dari seluruh skala tanpa item tertentu. Nilai ini berkisar dari 0,827 hingga 0,859, menandakan bahwa penghapusan item mana pun tidak akan meningkatkan reliabilitas skala secara signifikan. Faktanya, nilai-nilai Cronbach's Alpha ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa skala memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Kesimpulan dari tabel ini adalah bahwa variabel X2 memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, dengan setiap item berkontribusi positif terhadap konsistensi internal dari instrumen. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi untuk skala keseluruhan, baik dalam kondisi keseluruhan maupun dengan penghapusan setiap item, mengindikasikan bahwa instrumen ini sangat andal untuk mengukur konstruk yang dituju. Ini menegaskan kecocokan instrumen untuk digunakan dalam penelitian, memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari penggunaan instrumen ini dapat diandalkan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	16,26	2,798	,700	,813
KP2	16,42	2,518	,826	,774
KP3	16,45	2,723	,732	,804
KP4	16,61	3,178	,592	,840
KP5	16,45	3,789	,550	,859

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 9 menyediakan analisis tentang reliabilitas variabel Y, yang merupakan sebuah pengukuran penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan konsisten dalam menghasilkan data. Analisis ini melibatkan penggunaan statistik item-total untuk mengevaluasi seberapa baik setiap item berkontribusi terhadap keseluruhan instrumen. Dengan melihat pada empat aspek utama, yaitu skala rata-rata jika item dihapus, varians skala jika item dihapus, korelasi item-total yang dikoreksi, dan Cronbach's Alpha jika item dihapus, kita dapat memahami kualitas dan keandalan dari variabel Y sebagai instrumen pengukuran. Pertama, 'Skala Mean if Item Deleted' menunjukkan nilai rata-rata yang akan diperoleh dari seluruh item lain dalam skala jika satu item dihapus. Nilai ini berkisar dari 16,26 hingga 16,61, menandakan bahwa penghapusan setiap item tidak mengakibatkan perubahan yang signifikan pada rata-rata keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki bobot dan kontribusi yang serupa terhadap skala secara keseluruhan.

Kedua, 'Scale Variance if Item Deleted' memberikan gambaran tentang seberapa banyak variabilitas dalam skor keseluruhan yang akan berubah jika suatu item dihilangkan. Varians berkisar dari 2,518 hingga 3,789, menunjukkan bahwa tiap item berkontribusi pada variabilitas keseluruhan skala dengan cara yang bervariasi, dengan KP5 menunjukkan kontribusi variabilitas yang paling tinggi jika dihapus. Ketiga, 'Corrected Item-Total Correlation' mengukur seberapa kuat hubungan antara setiap item individu dengan total skor yang dihasilkan dari semua item lainnya. Nilai korelasi berkisar dari 0,550 hingga 0,826, menandakan bahwa semua item berhubungan positif dengan skor total. KP2 menunjukkan korelasi tertinggi, yang menandakan bahwa item tersebut paling konsisten berhubungan dengan variabel yang diukur oleh keseluruhan skala. Keempat, 'Cronbach's Alpha if Item Deleted' menghitung nilai alpha Cronbach, yang merupakan ukuran reliabilitas skala, jika suatu item dihapus. Nilai ini berkisar dari 0,774 hingga 0,859, menunjukkan bahwa skala secara keseluruhan akan tetap memiliki reliabilitas yang tinggi meskipun salah satu item dihapus. KP2 menunjukkan nilai alpha yang paling rendah jika dihapus, menunjukkan bahwa keberadaannya dalam skala sangat penting untuk menjaga reliabilitas skala. Kesimpulan dari

analisis tabel ini adalah bahwa variabel Y memiliki konsistensi internal yang baik, dengan setiap item berkontribusi positif terhadap keseluruhan reliabilitas skala. Penghapusan setiap item tidak akan secara signifikan meningkatkan reliabilitas skala, yang menunjukkan bahwa semua item penting dan relevan untuk pengukuran konstruk yang dituju. Ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y andal dan dapat diandalkan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,54329595
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,118
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,151 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data: Data Olahan, 2023

Tabel 10 menyajikan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk residual yang tidak distandarisasi dari sebuah sampel berjumlah 31 responden. Uji normalitas ini penting untuk memverifikasi asumsi distribusi normal data, yang merupakan prasyarat untuk banyak teknik statistik parametrik. Parameter normal yang dilaporkan menunjukkan rata-rata (mean) dari residual adalah 0,0000000, dan standar deviasi (std. deviation) adalah ,54329595. Rata-rata yang sangat dekat dengan nol menunjukkan bahwa residu, pada rata-rata, tidak menyimpang jauh dari nilai prediksi. Standar deviasi menunjukkan variasi dari residual sekitar mean tersebut.

Pengukuran "Most Extreme Differences" mencakup nilai absolut, positif, dan negatif dari perbedaan paling ekstrem yang ditemukan dalam distribusi sampel dibandingkan dengan distribusi yang diharapkan untuk data yang normal. Dalam konteks ini, perbedaan absolut dan positif terbesar adalah ,136, sementara perbedaan negatif terbesar adalah -,118. Nilai ini menunjukkan seberapa jauh titik data individu menyimpang dari garis yang mewakili distribusi normal dalam tes Kolmogorov-Smirnov. Statistik uji yang diperoleh adalah ,136 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai p adalah ,151. Nilai p lebih dari 0,05 (dalam hal ini, 0,151) menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, residu dari sampel ini tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.

Penggunaan koreksi signifikansi Lilliefors menunjukkan penyesuaian pada tes Kolmogorov-Smirnov untuk mengakomodasi sampel yang diambil dari populasi di mana parameter distribusi (mean dan standar deviasi) diestimasi dari data, bukan diketahui sebelumnya. Ini adalah langkah penting untuk memastikan keakuratan hasil uji normalitas dalam konteks data sampel. Kesimpulan dari hasil uji normalitas ini adalah bahwa residu dari sampel berukuran 31 responden ini tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hal ini memungkinkan penggunaan teknik statistik parametrik dalam analisis lebih lanjut, dengan asumsi bahwa asumsi lain yang diperlukan untuk teknik tersebut juga telah dipenuhi. Kesimpulan ini penting untuk validitas analisis statistik yang dilakukan pada data, memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dari analisis tersebut adalah valid dan dapat diandalkan.

#### 4. Pembahasan

Dari hasil uji diperoleh hasil atau gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap dependen. Terdapat 2 hipotesis yang di uji di dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa*

Dalam dunia yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting sebagai katalisator yang dapat meningkatkan atau mengurangi efektivitas kinerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Hubungan sinergis antara kepemimpinan dan kinerja pegawai mengungkap bahwa peningkatan dalam kualitas kepemimpinan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, inspiratif, dan mendukung dapat menjadi kunci utama dalam memotivasi pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif, yang ditandai dengan kurangnya dukungan, komunikasi yang buruk, dan pengambilan keputusan yang tidak konsisten, dapat mengakibatkan penurunan moral dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan bukan hanya tentang memerintah atau mengatur, melainkan lebih kepada membangun hubungan, memahami kebutuhan individu, dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan individu dalam tim, mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan produktivitas. Dalam penelitian ini, dianalisis bagaimana gaya kepemimpinan—baik itu transformasional, transaksional, atau *laissez-faire*—mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pemberian tantangan, terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses pengembangan pegawai, menciptakan nilai dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pegawai—seperti pemberian insentif untuk pencapaian atau hukuman atas kegagalan—juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam tingkatan yang berbeda. Pendekatan ini mungkin efektif dalam situasi tertentu namun tidak selalu memicu motivasi intrinsik pegawai untuk berprestasi lebih dari yang diharapkan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang ditandai dengan minimnya intervensi dan pengawasan, cenderung memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Kurangnya arahan dan dukungan dari pemimpin dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas, konflik dalam tim, dan rendahnya motivasi kerja. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain seperti budaya organisasi, sistem reward, dan lingkungan kerja juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dan mendukung, sistem reward yang adil dan transparan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dapat meningkatkan efek positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif, organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik yang tidak hanya fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan tetapi juga pada peningkatan aspek-aspek lain dari manajemen sumber daya manusia. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan, pengembangan program mentorship, penerapan sistem evaluasi

kinerja yang objektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif adalah langkah-langkah kunci yang dapat diambil.

Dalam praktiknya, pemimpin harus berupaya untuk menjadi pendengar yang baik, mentor yang sabar, dan pengambil keputusan yang tegas. Mereka harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan individu dan tim, serta konteks situasi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif juga harus terus menerus belajar dan berkembang, terbuka terhadap umpan balik, dan proaktif dalam mencari solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi. Kesimpulannya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui gaya kepemimpinan yang efektif, pemimpin dapat membangun tim yang kuat, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai keberhasilan di era global yang penuh tantangan ini, organisasi harus menempatkan pengembangan kepemimpinan sebagai salah satu prioritas utama dalam strategi manajemen sumber daya manusianya.

## *2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa*

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan penuh persaingan saat ini, kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian terkini telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara tingkat kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai, menggarisbawahi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan kerja cenderung berhubungan dengan penurunan kinerja. Dalam lingkungan kerja, hal ini dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, penghormatan terhadap batas waktu tugas, hingga kepatuhan terhadap aturan dan regulasi perusahaan. Perusahaan di seluruh dunia berupaya keras untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan tujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis mereka. Untuk mencapai hal ini, berbagai strategi diterapkan, mulai dari pengembangan program pelatihan hingga penerapan sistem reward yang efektif. Namun, masalah kedisiplinan kerja sering kali menjadi hambatan utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Contoh nyata dari masalah ini terlihat pada banyak karyawan lapangan yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mulai dari datang terlambat hingga absensi tanpa izin. Situasi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut belum ditegakkan dengan intensif, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap jam kerja atau aturan perusahaan, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas seperti kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap standar kualitas kerja, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu menghargai waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Untuk menanamkan kedisiplinan kerja yang baik di kalangan karyawan, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi dan pendekatan. Pertama, penting bagi perusahaan untuk secara jelas dan konsisten mengkomunikasikan ekspektasi mereka terkait kedisiplinan dan kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui buku pedoman karyawan, sesi orientasi, dan pertemuan rutin. Kedua, perusahaan harus menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan transparan. Penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi dan kinerja yang luar biasa, sementara hukuman dapat diterapkan kepada mereka yang melanggar aturan.

Selanjutnya, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kedisiplinan dan produktivitas. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan ruang kerja yang nyaman, dan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keempat, penting bagi perusahaan untuk secara aktif

melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan aturan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Dalam jangka panjang, kedisiplinan kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin tidak hanya memperlancar operasional sehari-hari perusahaan tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan budaya kerja yang positif dan produktif. Budaya kerja semacam ini akan menarik talenta-talenta terbaik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, membentuk sebuah lingkaran positif yang terus mendorong peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

Kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja merupakan hasil dari pendidikan dan bimbingan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam program penyuluhan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya kedisiplinan kerja. Program-program ini dapat mencakup workshop, seminar, dan aktivitas pembelajaran lainnya yang dirancang untuk memperkuat nilai-nilai kedisiplinan dan etika kerja. Pada akhirnya, kedisiplinan kerja adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan manajemen perusahaan. Karyawan perlu menyadari bahwa kedisiplinan kerja bukan hanya tentang mematuhi aturan, tetapi juga tentang memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan bersama. Sementara itu, manajemen perusahaan harus menyediakan kepemimpinan yang kuat, visi yang jelas, dan dukungan yang konsisten untuk membina kedisiplinan kerja yang kuat. Melalui kerja sama yang erat antara kedua belah pihak, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan inovatif, yang merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif dalam era global saat ini.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari diskusi mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi tetapi juga memperkuat budaya kerja positif yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan baik individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Secara Teoretis, temuan ini menegaskan teori-teori kepemimpinan yang ada, seperti teori kepemimpinan transformasional, yang menganggap kepemimpinan sebagai katalisator penting dalam motivasi dan inspirasi pegawai. Hal ini juga mendukung teori-teori motivasi kerja yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang disiplin dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman kita tentang dinamika kepemimpinan dan kedisiplinan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menawarkan bukti empiris yang mendukung teori yang mengaitkan praktik kepemimpinan dan kedisiplinan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dari perspektif manajerial, temuan ini menawarkan wawasan praktis tentang pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendukung, serta membangun dan memelihara kedisiplinan kerja yang tinggi. Para manajer dan pemimpin diharapkan untuk: Memilih dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawainya, dengan fokus pada pengembangan potensi penuh pegawai melalui motivasi, inspirasi, dan dukungan yang berkelanjutan. Menciptakan dan memelihara budaya kerja yang menekankan pentingnya kedisiplinan melalui aturan yang jelas, ekspektasi yang konsisten, dan sistem reward dan punishment yang adil. Mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, baik untuk pemimpin maupun pegawai, guna meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan memperkuat kedisiplinan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kinerja tinggi melalui fasilitas yang memadai, teknologi yang tepat, dan dukungan emosional dan

profesional bagi pegawai. Secara rutin mengevaluasi efektivitas praktik kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan, serta bersikap fleksibel dan siap untuk membuat penyesuaian berdasarkan umpan balik dan perubahan kondisi.

Dengan menerapkan pendekatan yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Ini menuntut komitmen dari semua tingkatan organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga pegawai, untuk bersama-sama berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan kompetitif.

## **Referensi :**

- Apriyadi, A., Maksudi, D.I., dan Hernawan, D. 2017. Pengaruh Pembinaan Terhadap Kedisiplinan Taruna Di, Sekolah Tinggi, Perikanan Jurusan Penyuluhan Perikanan Bogor. *Jurnal Governansi*.
- Anwar, M., Qadri, M.N., dan Kalsum, U., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *STIE Enam Enam Kendari Indonesia*.
- Anggraeni, G. 2017. Pengaruh Pemeriksaan Pajak Dan Penagihan Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajin Pajak Badan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cianjur dan Sukabumi). Skripsi: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2017.
- Afriyelnaidi, Akos, M., Abdurrahman, A. 2017. Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Skripsi: STIA Bina Banua Banjarmasin.
- Albab, M.B.U. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Astanaanyar Bandung. Skripsi: Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Astuti, P. 2013. Pengaruh Event Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rokok Envio Mild (Survei Pada Konsumen Bisnis Mitra Usaha PT. Djarum di Kab. Bandung). Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hapsari, Y.P. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang). Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Nor, R. 2018. Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Variabel Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Sekretariat Kpu Kabupaten Pulang Pisau Dan Kabupaten Kapuas. Skripsi: STIA Bina Banua Banjarmasin.
- Nawawi, H, dan Hadari, M. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjra Mada Universitas Press. Yogyakarta
- Nurhadi, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Oktavia, F.D. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Pranatha, M.D. 2013. Pengaruh Sumber Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi. Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pradipto, S. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Potu, A. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku*

- Utara Di Manado. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Permada, O. 2018. Komunikasi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Simandolak Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2013-2018. Skripsi: Fakultas Sosial Dan Politik Universitas Bina Widya Riau.
- Saebani, A.B dan Ii Sumantri, 2014. Kepemimpinan. Pustaka Setia. Bandung
- Santoso, A.B. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Suprpta, M. Sintaasih, D.K., dan Riana, I.G., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Septiadi, D.H. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt. Sukanda Djaya Cabang Cimahi. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Wardhana, Y.K. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pembangunan pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.