

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Agustin Maria

*thitin\_tobondo@yahoo.com*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## Abstract

*This research aims to know and analyze the effects of leadership style, human resource development and job discipline on personnel's performance at Regional People Representative Secretariat, Central Sulawesi Province. Sample of this research involves 81 personnel at Regional People Representative Secretariat, Central Sulawesi Province which have been regression. Based on data analysis, it indicates regression equation  $Y=1,651 + 0,265X1 + 0,208X2 + 0,186X3$ . The result show that leadership style, human resource development and job discipline perform positive and significant effect on personnel's performance. Determination test indicates that the value of adjusted R square is 0,623 which means that 62,30% personnel development and job discipline. Meanwhile, 37,70% is affected by other variables which are not investigated in this research.*

**Keywords:** *Leadership style, human resource development, job discipline, personnel's performance*

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi di lingkungan pemerintahan, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen pemerintahan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada

saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno dan Waridin, 2005).

Kepemimpinan adalah merupakan proses pemimpin yang mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, mengorganisir dukungan dan kerja sama orang dari luar organisasi. (Yukl dalam Idris, 2006).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengertian pemimpin yang efektif dalam hubungan dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa

mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha (2007) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu: 1) Otokratik; 2) Militeristik; 3) Paternalistik; 4) Kharismatik; 5) Demokratik.

Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2004). Pengembangan sumber daya manusia adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Notoadmodjo (2003) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasi. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia. (LAN dan DEPDIK, 2007).

Setiap pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pendidikan (*education*), keterampilan

(*skill*), pengalaman kerja (*experience*) dan penguasaan teknologi (*mastery of technology*).

#### 1. Pendidikan

Pendidikan bertujuan untuk menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat didalam berbagai lingkungan;

#### 2. Keterampilan

Keterampilan sumber daya manusia ditentukan keikutsertaan dalam pendidikan dan latihan (diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas;

#### 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mustahil meningkatkan pengembangan sumber daya manusia apabila karyawan masih baru bekerja, masih berstatus junior, belum mempunyai posisi kerja strategis dan belum pernah menjadi pemimpin dalam suatu organisasi;

#### 4. Penguasaan Teknologi

Teknologi merupakan suatu sarana dalam memajukan kualitas sumber daya manusia, sesuai kemampuan melakukan transformasi teknologi (ahli teknologi modern), yang menjadi aset investasi individu yang mampu menguasai IPTEK dan menjadi inovasi bagi perkembangan dunia pendidikan dan teknologi.

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 menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. 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 pelanggaranannya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

- 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah;
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat;
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner;
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan kerja, produk barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Rivai dan Basri (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa ada 5 (lima) hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kualitas  
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan;
- 2) Kuantitas  
Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas;
- 3) Ketetapan waktu  
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan;
- 4) Kehadiran  
Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi;
- 5) Dampak Interpersonal  
Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self-esteem* (harga diri), *goodwill* dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengkaji gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Tengah. Sementara tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Tengah.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif-verifikatif*. Dimana penelitian *deskriptif* digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas sedangkan penelitian *verifikatif* digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan membuat kesimpulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan sampel.

### Data dan Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan data sekunder yaitu melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur dan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui: observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

### Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah:

#### *Uji Validitas*

Hasil uji validitas untuk variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai *corrected item-total corrected* diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian adalah valid

#### *Uji Reliabilitas*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan se-

mua variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini handal.

### Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Hasil Regresi
4. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
  - b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
  - c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

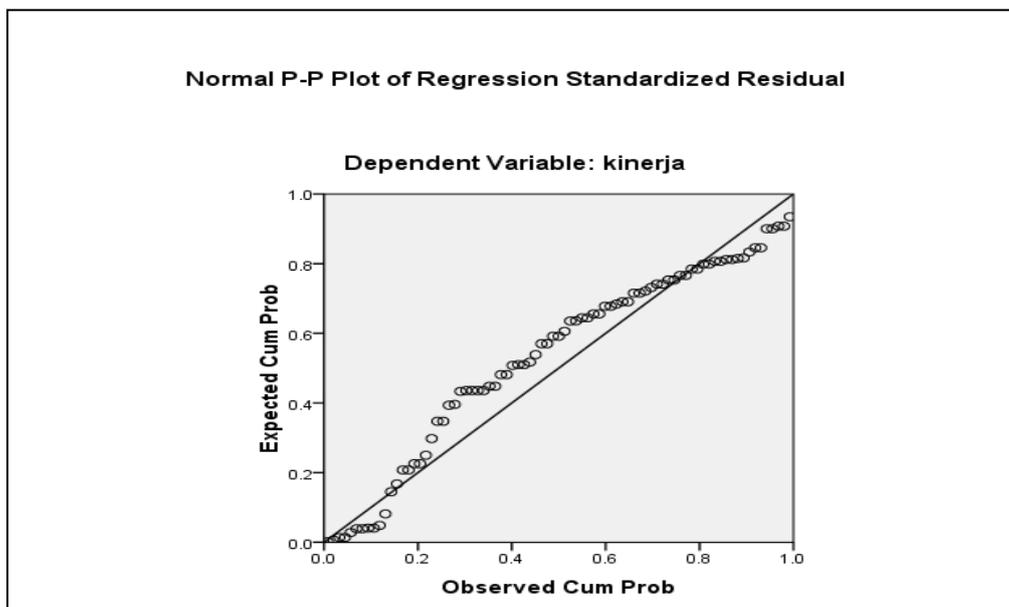
### Hasil

#### *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

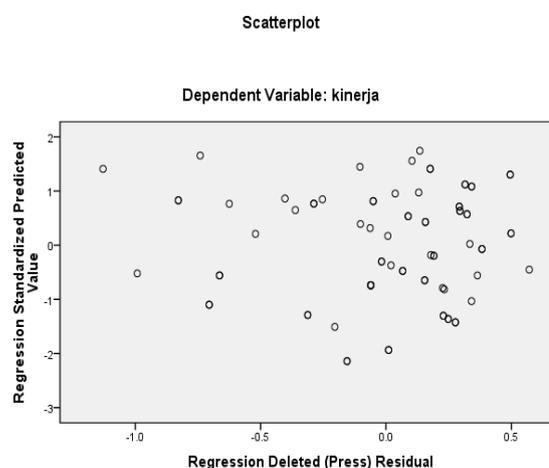
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Varibel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,701	1,426
Pengembangan Sdm (X <sub>2</sub> )	0,887	1,128
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,689	1,452

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak

membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.



Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value

**Hasil Regresi**

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda <b>Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai</b>				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,651	0,207	7,970	0,000
X1 = Gaya Kepemimpinan	0,265	0,059	4,517	0,000
X2 = Pengembangan SDM	0,208	0,044	4,778	0,000
X3 = Disiplin Kerja	0,186	0,047	3,951	0,000
R- = 0,798		F-Statistik = 45,009		
R-Square = 0,637		Sig. F = 0,000		
Adjusted R-Square = 0,623				

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,651 + 0,265X_1 + 0,208X_2 + 0,186X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- a. Nilai constanta sebesar 1,651 berarti kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,651.
- b. Koefisien regresi 0,265 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah maka akan menaikkan Kinerja Pegawai.
- c. Koefisien regresi 0,208 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah maka akan menaikkan Kinerja Pegaawai.
- d. Koefisien regresi 0,186 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi Disiplin kerja pegawai maka akan menaikkan kinerja Pegawai yang di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

**Pengujian Hipotesis**

- a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)  
 Hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 45,009$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau sig.  $F < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan de-

mikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Maka hipotesis pertama berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

- b. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

- 1) Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Nilai koefisien regresi sebesar 0,265, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig.  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

- 2) Pengembangan SDM ( $X_2$ )

Nilai koefisien regresi sebesar 0,208, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig.  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3) Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Nilai koefisien regresi sebesar 0,186, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig.  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,623 atau = 62,30%. Hal ini berarti bahwa sebesar 62,30% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Pembahasan**

***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, sangat mendukung untuk pencapaian peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin hendaknya dapat bersikap adil dan bijaksana kepada para bawahannya sehingga tidak ada kesan membeda-bedakan. Dengan sikap pemimpin tersebut maka memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Jenjang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai belumlah cukup untuk dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal. Pengembangan SDM secara informal juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelati-

han (Diklat) dan kursus-kursus sebagai salah satu jalan keluar untuk pengembangan SDM lebih jauh sehingga peningkatan kompetensi pegawai dapat terwujud.

Disiplin kerja terutama pada pegawai negeri sipil bukanlah hal yang baru untuk dibahas. Berbagai aturan telah dikeluarkan untuk menjadikan seorang PNS lebih disiplin dalam bekerja, namun pada kenyataannya disiplin kerja pegawai belum dapat tercapai secara maksimal. Menumbuhkan kesadaran dalam kedisiplinan kerja pegawai tidaklah mudah, harus ada kemauan dari pegawai yang bersangkutan untuk memahami dan mentaati aturan-aturan yang berlaku. Memaksakan suatu aturan kepada pegawai bukan jalan keluar untuk menjadikan pegawai menjadi disiplin namun bagaimana menyampaikan dan mengkomunikasikan dengan baik aturan tersebut sehingga pegawai dapat memahami apa yang menjadi kewajibannya

***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai***

Dalam membangun dan meningkatkan kinerja pegawai, unsur pimpinan pada Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Tengah selalu memberikan pengawasan yang ketat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal dimaksudkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan target waktu yang telah diberikan.

Tradisi kemiliteran masih terlihat pada saat pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya yang selalu menggunakan pola perintah. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan merupakan salah satu sarana untuk memegang kendali kekuasaan agar bawahan dapat merasa segan kepada pimpinan.

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh unsur pimpinan pada Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Tengah yang ditunjukkan kepada bawahan masih dapat dipahami dan diterima oleh seluruh pegawai. Selain itu pencitraan pimpinan selalu ditunjukkan dengan kewibawaan dihadapan bawahannya sehingga membuat bawahan merasa segan kepada pimpinan, baik dalam perilaku sehari-hari mau-

pun pada saat memberikan penjelasan atau mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugas.

Salah satu tugas pimpinan adalah bagaimana menjalankan suatu organisasi agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memahami dan bekerja sama dengan bawahannya. Pada hakekatnya keteladanan seorang pemimpin akan membawa pengaruh yang positif kepada bawahannya untuk senantiasa berperilaku baik.

Interaksi dan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan perasaan bahwa bawahan tidak hanya dianggap sebagai pekerja namun merupakan anggota keluarga yang dapat diajak berkomunikasi dan bertukar pendapat sehingga pegawai merasa dihargai dalam pelaksanaan tugas yang pada akhirnya memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suranta (2002), Tampubolon (2007), Nurfiah (2008) dan Wowiling (2010) yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai***

Untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai pada Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Tengah sangat membutuhkan adanya pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dengan pendidikan formal tentunya akan sangat membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas di kantor.

Diklat dan kursus pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam waktu yang relatif lebih cepat. Mengikutsertakan pegawai dalam diklat dan kursus dapat meningkatkan kompetensi pegawai terutama kaitannya untuk pengembangan karir pegawai dimasa depan.

Dengan adanya keterampilan yang memadai, pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan yang memadai seorang pegawai dapat memahami dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kelancaran pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari bagaimana penguasaan pegawai pada fasilitas kerja yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informatika merupakan kebutuhan yang mendasar dalam setiap pelaksanaan pekerjaan terutama dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Diakui bahwa kebutuhan penguasaan terhadap teknologi merupakan persyaratan utama agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Dari hasil penelitian ini, juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2010) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Pemberian hukuman pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai agar dapat pegawai tersebut tidak mengulangi kembali kesalahannya. Sementara dilain pihak, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi juga harus diberikan sehingga pegawai tersebut dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya sekaligus sebagai contoh kepada pegawai lain agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian hukuman kepada pegawai haruslah seimbang dan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Penerapan disiplin kerja kepada pegawai dimaksudkan untuk menunjukkan adanya nilai kepatuhan dan tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Salah satu bentuk disiplin kerja yang paling sederhana adalah kedisiplinan pegawai dalam mengikuti

apel pagi dan apel sore. Tujuan dilakukannya apel baik pagi maupun sore adalah agar pegawai dapat lebih menghargai jam kerja yang telah ditentukan.

Membangun disiplin kerja pada pegawai memang tidak mudah karena dibutuhkan kesadaran dari pegawai tersebut. Disiplin kerja yang dipaksakan akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai karena pegawai akan bekerja dalam suasana penuh ketegangan. Hal sebaliknya, apabila pegawai menyadari sepenuhnya rasa kedisiplinan maka akan terbentuk pola pikir untuk bekerja secara sistematis yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini, mendukung pula hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsudin (2010) dan Wowiling (2010), dimana hasil penelitiannya menemukan keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akbar. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Palu*, Tesis. Tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana. Universitas Tadulako.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja". *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 1.
- Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kakao pada Kawasan Industri Makassar di Sulawesi Selatan*. Tesis. Tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Lembaga Administrasi Negara dan Departemen Dalam Negeri. 2007. Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfiah. 2008. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Donggala*. Tesis. Tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana Untad.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suranta, Sri. 2002. "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis". *Empirika*. Vol. 15. No 2.
- Syamsudin. 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana Untad.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001". *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wowiling, Hengki. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah*, Tesis. Tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana Untad.