

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SINGA AMBARA RAJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULELENG

**A.A. AYU MAHAYUNI WIDYANINGRUM^{1)*},
ANAK AGUNG NGURAH RESTU GAUTAMA²⁾, NI MADE RIANITA³⁾**

Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja

¹⁾*gungayumahayuni25@gmail.com (Corresponding)*, ²⁾*gautamarestu@gmail.com*, ³⁾*rianita20514@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan singa ambara raja, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (goodness of Fit), uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan singa ambara raja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dari pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin baik disiplin pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki pegawai tersebut, dalam hal ini disiplin yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka akan memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel, ($37,469 > 3,21$), ini menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan singa ambara raja, disiplin dan pelatihan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan singa ambara raja; disiplin; pelatihan dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the leadership style singa ambara raja, discipline and training on employee performance at the Buleleng Regency Tourism Office. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, classical assumption testing, goodness of fit testing, hypothesis testing using the SPSS Version 21.0 for Windows application. The results of this research show that the leadership style singa ambara raja has a positive and significant effect on the performance of the Buleleng Regency Tourism Office employees. This indicates that the better the leadership style of the leader in directing employees at work, the greater the resulting performance. Discipline has a positive and significant effect on the performance of Buleleng Regency Tourism Service employees, this indicates that the better the employee's discipline, the more the employee's performance will increase, in this case the discipline possessed by Buleleng Regency Tourism Service employees greatly influences employee performance. Training has a positive and significant effect on the performance of Buleleng Regency Tourism Office employees, this indicates that the more frequently employees attend training, the more influence it will have on the resulting performance. Based on the results of the f test, it is known that the value of F-count > F-table, ($37.469 > 3.21$), this indicates that the variables of leadership style singa ambara raja, discipline and training have a joint effect on the performance of employees at the Buleleng Regency Tourism Office at a level significant $0.000 < 0.050$.

Keywords : Leadership style singa ambara raja; discipline; training and employee performance

PENDAHULUAN

SDM yang tangguh diharapkan dapat menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang yang bersifat organisasi dan instansi. Tugas sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sesempurna mungkin dengan melakukan strategi yang mendorong individu bekerja dengan penguasaan maksimal. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Selain sebagai bentuk upaya yang diusung untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan yang lebih menonjol dalam mendukung perkembangan dan menggerakkan instansi. Suatu organisasi atau instansi dapat mengharapkan kinerja terbaik dari sumber daya manusianya apabila sumber daya tersebut kompeten dalam pekerjaannya. Mengingat peran sumber daya manusia yang dominan, maka perlu dilakukan upaya untuk mengembangkan sistem yang mengatur kinerja pegawai agar dapat bekerja di suatu instansi dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Kartika, (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau kumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing, untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan dengan sah, tanpa mengabaikan pedoman apapun yang berkaitan dengan peraturan dan sesuai etika dan moral. Jika kinerja pegawai baik maka atasan akan memberikan perhatian sehingga akan meningkatkan semangat karyawan terhadap penyelesaian pekerjaannya. Karena karyawan yang berkinerja baik lebih besar kemungkinannya untuk dipromosikan dan diberi penghargaan atas prestasi mereka.

Permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng terlihat dari kurangnya prestasi pegawai dalam mencapai sub bagian yang telah diciptakan pimpinan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya seperti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat lokal yang masih kurang, jika dilihat dari kategori pencapaian kinerja. Hal ini terlihat dari capaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng selama tahun 2021-2023, yaitu dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pegawai yang dilihat dari indikator kinerja utama selalu mengalami perubahan dalam setiap tahunnya. Dilihat dari persentase pertumbuhan sektor pariwisata pada PDRB target yang direncanakan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng adalah 7,26% tidak terpenuhi pada tahun 2021 dan 7,5% ditahun 2023, namun target 7,5% tersebut dapat terpenuhi pada tahun 2022 yaitu sebesar 12,76%, sedangkan pada tahun 2021 dan tahun 2023 jumlah realisasi tidak memenuhi target yang ditentukan, yaitu pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah realisasi sebesar 4,95% dan pada tahun 2023 sebesar 0,95%, jika dilihat dari jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan nusantara selama 3 tahun terakhir terdapat 2 tahun yang dapat memenuhi jumlah target yang ditentukan yaitu di tahun 2022 dengan jumlah 874.674 orang dan tahun 2023 sebanyak 422.365 orang, sedangkan di tahun 2021 tidak memenuhi target sebanyak 1.160.480 orang yaitu 224.209 orang. Namun pada indikator kinerja terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik tidak mampu memenuhi target yang sudah ditentukan yaitu 100%, jika tidak memenuhi target 100% diartikan bahwa tidak tercapai, pada tahun 2021 dengan jumlah 86,01%, pada tahun 2022 sebesar 88,00% dan tahun 2023 sebesar 88,11%. Peningkatan dan penurunan pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh kurang maksimalnya kinerja pegawai yang dilihat dari masih kurangnya pertumbuhan sektor wisata yang ada di Kabupaten Buleleng, selain itu juga diduga karena gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi.

Sesuai pendapat Leonardo et al., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik sebenarnya ingin memberikan perubahan dalam cara berperilaku pegawai dalam bekerja secara efektif, dengan gaya kepemimpinan yang sesuai pedoman instansi akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah cara pasti, model dan kapasitas seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memberi motivasi dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan mereka dalam perilaku sesuai arahan pimpinan (Syihab et al., 2020). Gaya kepemimpinan adalah suatu sistem dan perilaku untuk bekerja pada kinerja pegawai karena perpaduan dari karakteristik, mentalitas, kemampuan dan teori yang digunakan oleh seorang pemimpin (Leonardo et al., 2021). Menurut Kasih & Agung (2023), gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang untuk menentukan tujuan organisasi, berkontribusi dalam mendorong perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk meningkatkan budaya kerjanya dalam bekelompok. Gaya kepemimpinan merupakan komponen yang dilibatkan oleh para pemimpin organisasi untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai untuk mencapai tujuan dengan terus menyelaraskan dan bersedia bekerja sama secara terus menerus (Prastiwi dan Ningsih, 2020). Menurut Fahmi (2021), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara yang mereka pilih untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan tindakan bawahannya atau anggota organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan cara suatu organisasi mencapai tujuannya ketika ia berusaha mempengaruhi bawahannya dan membuat mereka mau berkolaborasi dengan baik (Sufyanah, 2023). Gaya kepemimpinan adalah standar sosial yang diterapkan oleh seorang pemimpin dan sekaligus mempengaruhi cara berperilaku bawahan atau orang lain (Ahmad et al., 2023). Gaya kepemimpinan Singa Ambara Raja, yang menekankan pada ketabahan, energi dan kepercayaan, mempengaruhi wawasan dan reaksi pegawai. Arahan dan tugas yang diberikan kepada bawahan atau pegawai yang bersedia mendengarkan atau mengikuti dalam upaya memaksimalkan hasil pegawai an yang telah dilaksanakan selama pegawai tersebut bekerja merupakan contoh bagaimana gaya kepemimpinan dikatakan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara ideal sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh pimpinan

tersebut. Dalam mendukung hasil gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan akan mendapatkan perhatian dari pegawai terkait kedisiplinan sangatlah penting.

Disiplin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa disiplin, segala bentuk tindakan yang dilakukan akan membawa hasil yang tidak dapat diterima dan tidak sesuai harapan (Kurniawan dan Sutiyanti, 2021). Wartana dkk., (2019) disiplin merupakan salah satu cara mempersiapkan karakter pegawai agar secara umum menunjukkan kinerja yang hebat. Disiplin, sikap, perilaku, dan pola hidup yang baik tidak berkembang dalam jangka waktu yang lama, dengan siklus pembentukan karakter ini salah satunya dibantu melalui proses latihan. Menurut Yusman & Rivaldo (2000), disiplin dapat diartikan sebagai suatu situasi atau etika penghormatan yang timbul dari diri sendiri atau seorang pegawai terhadap aturan dan norma. Dapat juga dikatakan bahwa tindakan dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan. Disiplin adalah pendekatan psikologis pegawai yang mencerminkan cara berperilaku atau kecenderungan, kebersamaan atau lingkungan setempat terhadap konsistensi dengan strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau standar moral dan aturan yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Agustini dkk., 2022). Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah penghormatan seseorang terhadap peraturan atau norma organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang direncanakan.

Rasa hormat seseorang terhadap peraturan atau norma organisasi adalah disiplin. Untuk mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil pegawainya. Setiap pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan, sehingga semakin disiplin seseorang dalam bekerja maka akan semakin mampu meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang diberikannya kepada organisasi. Hal ini dikarenakan setiap pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Disiplin kerja yang representatif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Yusman & Rivaldo, 2021). Menurut Hartono & Siagian (2020), pelatihan merupakan suatu metode untuk meningkatkan keterampilan dan memberikan masukan sesuai dengan standar etika agar pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Yusman & Rivaldo (2002), pelatihan adalah suatu kegiatan terorganisir yang bertujuan untuk membantu peserta mencapai tingkat pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan atau terstandarisasi yang diperlukan oleh organisasi dengan memberikan penjelasan atau instruksi. Pelatihan adalah suatu teknik yang mengingat latihan sedemikian rupa untuk mencapai tujuan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kemampuan dan efisiensi organisasi dengan menggunakan tenaga profesional untuk membantu pegawai dalam rentang waktu yang telah ditentukan dan dapat membangun kelancaran kerja anggota di ruang kerja tertentu (Sufaidah dan Kom, 2023). Berdasarkan pendapat di atas, maka pelatihan adalah sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk mendapatkan atau menemukan suatu informasi baru dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga dampak dari pekerjaan pegawai dapat diketahui. Pegawai yang mendapat pelatihan akan mempunyai peluang untuk memajukan organisasi, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dapat berdampak pada kinerja dengan harapan setiap pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat diterapkan pada setiap pekerjaan, sehingga hasil pelatihan dari pegawai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan hasil pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Upaya seorang pegawai untuk memperoleh atau mempelajari sesuatu yang baru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja dikenal dengan istilah pelatihan. Hal ini dilakukan agar hasil kerja pegawai dapat memenuhi harapan organisasi. Dengan persiapan yang diberikan kepada pegawai, diyakini para pegawai akan benar-benar mau meningkatkan presentasinya. Pelatihan diberikan kepada para pegawai agar mampu menyelesaikan fungsinya dengan baik dan bekerja sesuai kapasitas atau kemampuannya dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka dapat dibuat rumusan seperti :

1. Apakah gaya kepemimpinan singa ambara raja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
4. Apakah gaya kepemimpinan singa ambara raja, disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang sudah dibuat, maka diperlukannya juga tujuan penelitian seperti berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan singa ambara raja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan singa ambara raja, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, yang berlokasi di kota Singaraja tepatnya di Jalan Kartini No.6, Kaliuntu. Pemilihan Lokasi penelitian pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng disebabkan karena pertumbuhan sektor pariwisata pada PDRB target yang direncanakan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng adalah 7,26% tidak terpenuhi pada tahun 2021 dan 7,5% ditahun 2023, namun target 7,5% tersebut dapat terpenuhi pada tahun 2022 yaitu sebesar 12,76%, sedangkan pada tahun 2021 dan tahun 2023 jumlah realisasi tidak memenuhi target yang ditentukan, yaitu pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah realisasi sebesar 4,95% dan pada tahun 2023 sebesar 0,95%, jika dilihat dari jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan nusantara selama 3 tahun terakhir terdapat 2 tahun yang dapat memenuhi jumlah target yang ditentukan yaitu di tahun 2022 dengan jumlah 874.674 orang dan tahun 2023 sebanyak 422.365 orang, sedangkan di tahun 2021 tidak memenuhi target sebanyak 1.160.480 orang yaitu 224.209 orang. Namun pada indikator kinerja terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik tidak mampu memenuhi target yang sudah ditentukan yaitu 100%, jika tidak memenuhi target 100% diartikan bahwa tidak tercapai, pada tahun 2021 dengan jumlah 86,01%, pada tahun 2022 sebesar 88,00% dan tahun 2023 sebesar 88,11%.

Jenis penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan hasil dari aplikasi SPSS versi 20. Populasi dipilih berdasarkan banyaknya jumlah pegawai yaitu 152 orang diambil dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai kontrak, populasi terdiri dari PNS 44 orang yang mana 28 orang laki-laki dan 16 orang perempuan, sedangkan tenaga kontrak 68 orang laki-laki dan 40 orang perempuan. Sampel dalam penelitian ini dengan pendekatan non probability sampling. Alasan menggunakan teknik non probability sampling adalah karena dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya pegawai negeri sipil (PNS) hal ini dikarenakan hanya PNS yang mendapatkan user untuk dilakukan penilaian dan mengisi data-data untuk penilaian sedangkan pegawai kontrak tidak serta kecuali kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dikarenakan kepala dinas yang menerapkan gaya kepemimpinan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang PNS. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan angket atau kuesioner yang didukung oleh pengambilan dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum dan sesudah melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

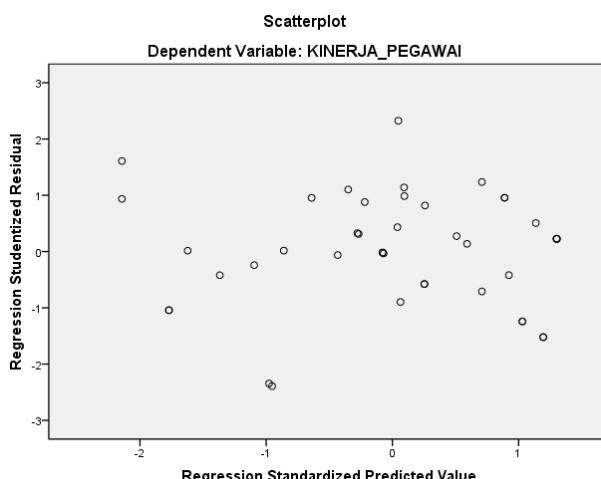
Berdasarkan penelitian dengan menggunakan sampel pegawai PNS sebanyak 43 orang pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 152 orang pegawai, baik itu PNS dan tenaga kontrak. Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,300, angka tersebut diperoleh dari rumus r tabel yaitu $df = (N-2) = 43 - 2 = 41$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,300. Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Singa Ambara Raja (GK) diketahui dari nilai output SPSS yaitu 0,795, 0,800, 0,728, 0,758, 0,804. Disiplin (DP) diketahui dari nilai output SPSS yaitu 0,523, 0,723, 0,648, 0,789. Pelatihan (PL) diketahui dari nilai output SPSS yaitu 0,672, 0,755, 0,500, 0,777, 0,876. Kinerja Pegawai (KP) diketahui dari nilai output SPSS yaitu 0,749, 0,751, 0,596, 0,706, 0,714. Berdasarkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian diketahui memiliki nilai diatas 0,60 untuk nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Singa Ambara Raja dari nilai output SPSS yaitu 0,912, Disiplin dari nilai output SPSS yaitu 0,836, Pelatihan dari nilai output SPSS yaitu 0,879, kinerja pegawai dari nilai output SPSS yaitu 0,874.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,269	0,392		0,687	0,496
Gaya Kepemimpinan	0,217	0,095	0,234	2,283	0,028
Singa Ambara Raja					
Disiplin	0,435	0,112	0,477	3,899	0,000
Pelatihan	0,280	0,113	0,281	2,489	0,017

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS versi 21, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai constant untuk kinerja pegawai adalah 0,269. Variabel gaya kepemimpinan singa ambara raja yaitu 0,217. Variabel disiplin sebesar 0,435 dan variabel pelatihan yaitu 0,280.

Hasil uji asumsi klasik dilihat dari nilai sampel kolmogorov-smirnov penelitian dengan standar 5% atau 0,05, pada penelitian ini memperoleh nilai asymp sig. (2-tailed) berada diatas 0,05 tersebut yang tinggi dari 0,050 yaitu 0,499. Hasil dari uji multikolonieritas pada variabel penelitian yang digunakan, dalam penelitian ini jika terjadi multikolonieritas dipastikan nilai dari tolerance kecil dari 0,10, begitu pula dari hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai lebih besar atau sama dengan 10. Dimana dalam penelitian ini memperoleh nilai gaya kepemimpinan singa ambara raja yaitu tolerance 0,631 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 1,584, kemudian variabel disiplin memiliki nilai tolerance 0,441 dengan nilai VIF sebesar 2,268 dan terakhir variabel pelatihan nilai tolerance 0,519 dengan nilai VIF sebesar 1,928. Dari penjelasan tersebut sudah nampak jelas bahwa penelitian terbebas dari masalah multikolonieritas yang sudah diketahui untuk nilai jika terjadi masalah tersebut.

**Gambar 1. Grafik Scatterplot**

Berdasarkan dari gambar tersebut diatas sudah jelas bawasannya titik terbagi secara menyeluruh pada gambar garis scatterplot penelitian, seperti halnya terdapat titik diatas maupun dibawah 0, berdasarkan hal tersebut dapat diambil Kesimpulan tidak terjadi masalah dalam hasil penelitian yang dilihat dari model regresi penelitian.

Tabel 2. Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,862a	0,742	0,723	0,32085

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2. dapat dijelaskan nilai persentase hasil penelitian antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengetahui nilai R square yaitu sebesar 0,742 dari pengaruh gaya kepemimpinan singa ambara raja,disiplin,pelatihan pada kinerja pegawai yaitu sebesar 74,2%. Namun 25,8% dipengaruhi variable lain seperti pengembangan diri, kualitas SDM dan pengalaman kerja atau yang lainnya.

Tabel 3. Analisis Uji F (F-Test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,572	3	3,857	37,469	,000a
Residual	4,015	39	0,103		
Total	15,587	42			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan singa ambara raja,disiplin,pelatihan secara simultan pada kinerja pegawai memperoleh nilai dari output SPSS sebesar 37,469 dan nilai signifikan 0,000. Hasil f hitung tersebut sudah melebihi standar f tabel penelitian yaitu 3,27 yang diperoleh dari perhitungan $K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan sampel $n - k = 43 - 3 = 40$, dengan tingkat signifikan 0,050 atau 5%.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t-test) diatas, diketahui bahwa semua variabel penelitian memperoleh nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,681 dengan rumus $n - k = 43$. Dimana masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai seperti variabel gaya kepemimpinan singa ambara raja dengan nilai 2,283 serta nilai sig. 0,028, variabel bebas kedua yaitu variabel disiplin memperoleh nilai t hitung 3,899 serta nilai sig. 0,000 dan variabel yang terakhir yaitu pelatihan dengan nilai t hitung 2,489 dan nilai sig. 0,017, dari hasil tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memberikan dampak atau pengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig. variabel penelitian sudah menunjukkan nilai $< 0,050$.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Singa Ambara Raja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan singa Ambara Raja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dari pemimpin organisasi dalam mengkoordinasikan pegawai di tempat kerja maka semakin meningkat pula presentasi yang mereka hasilkan, untuk situasi ini gaya kepemimpinan singa ambara raja yang terjadi di Kabupaten Buleleng Dinas Pariwisata sangat mempengaruhi pameran para pegawai ini, dengan gaya kepemimpinan yang baik mereka akan benar-benar ingin meningkatkan presentasi mereka, dengan gaya kepemimpinan singa ambara raja yang dimiliki oleh pimpinan organisasi, itu dipercaya bahwa pegawai dapat mengatasi setiap permasalahan dengan membuat perencanaan bersama dengan pihak manajemen sehubungan dengan permasalahan yang terjadi, semakin baik gaya kepemimpinan akan membantu pegawai dalam menjawab setiap tindakan dalam pekerjaannya, pegawai akan benar-benar ingin meningkatkan kinerjanya , kinerja yang baik memang membutuhkan pola pikir yang baik dari para pegawai, dengan sikap yang baik akan membantu para pemimpin kantor dalam mengkoordinasikan pegawaiannya, dengan tegas dapat dikatakan bahwa hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan singa ambara raja berdampak pada kinerja para pegawai di Dinas Perindustrian Pariwisata diterima. Gaya kepemimpinan singa ambara raja merupakan suatu strategi yang digunakan untuk memberikan bimbingan kepada bawahan agar para pegawai menyimak atau mengikuti apa yang diminta dan di sekitar maka hal tersebut juga akan berdampak pada cara berperilaku bawahannya. Hasil dari penelitian di atas sesuai dengan penelitian Kasih dan Agung, (2023) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang paling umum mempengaruhi seseorang dalam menentukan tujuan organisasi, menambah pemberdayaan perilaku pendukung untuk mencapai tujuan, mempengaruhi pegawai untuk bekerja pada kelompok dan budayanya. Leonardo et al., (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik sebenarnya ingin memberikan perubahan perilaku representatif di tempat kerja melalui gaya kepemimpinan yang sesuai standar organisasi yang akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai, terlihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Syihab et al. (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diberikan dalam menjalankan tanggung jawabnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat sebanding dengan tingkat kedisiplinannya. Disiplin pegawai dilihat dari cara pegawai melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya serta bagaimana pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan, hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya, kedisiplinan pegawai dapat diketahui melalui selesainya pekerjaan dan kehadiran pegawai pada saat bekerja. Dimana kinerja pegawai akan dapat diketahui dari kedisiplinannya dalam melaksanakan sesuatu yang diberikan diimbangi dengan pengalaman yang dimilikinya. Disiplin adalah bagaimana pegawai menghormati aturan atau norma organisasi dan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang direncanakan. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng diterima. Menurut Yusman dan Rivaldo (2021), disiplin adalah suatu keadaan atau etika penghormatan yang timbul pada diri sendiri atau pegawai terhadap aturan dan norma, dan dapat dikatakan tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku pegawai. Parta et al., (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi dari pegawai dalam bekerja dapat berdampak pada kinerjanya, hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, dan hal tersebut terlihat bahwa pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, sehingga apa yang sebenarnya dikerjakan pegawai dapat selesai tepat waktu. Zillah et al., (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan atau partisipasi dalam bekerja dapat

berdampak pada kinerja pegawai, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja jika pelatihan yang diterima sesuai dengan apa yang dilakukan dan pegawai mampu melaksanakannya sehingga dapat membantu pegawai dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan apabila kebiasaan dari mereka yang pandai dalam bekerja terus ditingkatkan, serta saling memberikan motivasi dengan rekan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng diterima. Dalam hal ini pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai mampu membantu mereka dalam bekerja. Pelatihan adalah upaya pegawai untuk memperoleh atau mempelajari sesuatu yang baru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar hasil kerja pegawai dapat memenuhi harapan organisasi. Sufaidah dan Kom, (2023) bahwa pelatihan adalah suatu strategi yang mengingat latihan-latihan sedemikian rupa untuk mencapai tujuan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari ogranisasi dengan menggunakan pegawai yang prosesional untuk mencapai tujuan dan dapat membantu pegawai dalam rentang waktu yang telah ditentukan serta dapat meningkatkan keahlian kerja para pegawai. Yusman dan Rivaldo, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berdampak pada kinerja pegawai, dengan pelatihan yang diperoleh para pegawai akan memberikan peluang berharga untuk memajukan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan singa ambara raja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal ini menandakan semakin baik penerapan gaya kepemimpinan singa ambara raja maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki pegawai.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal ini menandakan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja maka semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal ini menunjukkan proses pelatihan kepada pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

Saran

1. Gaya kepemimpinan singa ambara raja, disiplin, pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan instansi mampu memperhatikan tingkat disiplin yang dimiliki para pegawai dalam bekerja dan tetap memberikan proses pelatihan kepada pegawai untuk tetap dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki dan hal tersebut tidak terlepas dari faktor gaya kepemimpinan yang dimiliki suatu instansi untuk dapat mewujudkan hal tersebut.
2. Pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng harus melihat disiplin kerja dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, apakah sudah selesai semua sesuai jadwal yang ditetapkan atau belum, hal ini dikarenakan disiplin kerja memiliki nilai paling rendah dari hasil output SPSS.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., Basri, A., Yusuf, M., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang Dimoderasi Oleh Spiritualitas. Escaf, 1(1), 796–803.
- Ahmad, D. Z., Muqopie, A., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. Journal on Education, 6(1), 5218–5223.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(1), 52–64.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi),, 7(1).
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuan Singaraja. ARTHA SATYA DHARMA, 14(1), 42–51.

- Kasih, N. L. S., & Agung, G. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tantri Delta Utama. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 457–467.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 466–470.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ningsih, L. K. (2020). The Development of Leadership Style of Chief Village Based on "Local Wisdom" Asta Brata" in Buleleng Regency. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 6(2), 261–268.
- Sufaidah, S., & Kom, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas KH. A. Wahab
- Sufyanah, B. (2023). Konsep Dasar Kepemimpinan Perubahan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 1–14.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204.
- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Ukm Di Kabupaten Gianyar, Bali. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 25(1), 99–113.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 97–107.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232.