

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Prasita Novitrianinggit¹, Abdul Rahman Kadir², Sobarsyah³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Correspondensi author : Prasita_novi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan *locus of control* secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan data yang dikumpulkan bersumber dari data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 82 responden sesuai kondisi tahun 2022, serta dianalisis secara statistik inferensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan variabel *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, lalu secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional dan *locus of control* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang kesemuanya dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, *Locus Of Control* dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze and understand the influence of transactional leadership style and locus of control partially and simultaneously on the work performance of employees at the Office of Communication and Informatics, Makassar City. The type of research used is descriptive with a quantitative approach and the data collected comes from primary data using data collection techniques through questionnaires on 82 respondents according to the conditions of 2022, and analyzed statistically by inference. The results of this study indicate that partially, namely the transactional leadership style variable does not have a significant effect on work performance, and the locus of control variable has a significant effect on work performance, then simultaneously, transactional leadership style and locus of control together have an influence significant effect on work performance, all with a confidence level of 95%.

Keywords: *Transactional Leadership, Locus Of Control and Work Achievement.*

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi ataupun instansi semakin berkembang seperti gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Hartanto, 2014:4). Kepemimpinan transaksional ini menekankan pada proses hubungan pertukaran yang memiliki nilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang disepakati bersama. Pemimpin transaksional memasukkan nilai- nilai, tetapi mereka relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, akuntabilitas, dan timbal balik. Pemimpin transaksi membantu pengikut melihat apa yang perlu dilakukan. Dalam melakukan identifikasi ini, pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri bawahan. Dalam mendukung prestasi pegawainya, pimpinan dengan gaya kepemimpinan ini mengimplementasikan dua karakteristik yang menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya yaitu imbalan kontigensi dan manajemen eksepsi. Imbalan kontigensi dalam hal ini dimana pemimpin memberitahu bawahan tentang apa yang harus dilakukan bawahan jika ingin mendapat imbalan dan menjamin bawahan akan memperoleh apa yang diinginkan sebagai pengganti usaha yang dilakukan. Sedangkan manajemen eksepsi dalam hal ini yaitu pemimpin berusaha mempertahankan prestasi dan cara kerja dari bawahannya, apabila ada kesalahan pemimpin langsung bertindak memperbaikinya (Yusdi, 2011:3).

Oleh karena itu baik pemimpin dan bawahannya harus *memiliki Locus Of Control di tempat kerja. Konsep locus of control memiliki latar belakang teori dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada mereka, sementara yang lain percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.* (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013:7).

Locus of control terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Mantis dan Roesleer (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013:8) menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Fenomena yang berhubungan dengan Prestasi kerja adalah masalah yang sangat penting bagi organisasi mana pun. Pencapaian tujuan ini bersama- sama dengan karyawan membutuhkan tingkat kinerja yang tinggi. Seperti yang kita ketahui, pencapaian tujuan baik perusahaan maupun instansi pemerintah merupakan bagian penting karena prestasi kerja akan berdampak pada pemerintah. Masalah prestasi kerja tidak terjadi secara acak atau begitu saja. Prestasi kerja juga dapat ditingkatkan dengan memberikan pendekatan gaya kepemimpinan transaksional dan *locus of control*.

Masalah yang ditemui oleh penulis melalui hasil observasi awal pada Dinas KOMINFO Makassar, penulis menilai bahwa pada bidang instansi ini belum maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat yang terkait dengan pelayanan digitalisasi seperti pemberian

informasi terkait dengan data perkembangan kota makassar itu sendiri, seperti beberapa data seputar perkembangan berbagai sektor di makassar yang tidak di updet, sedangkan data tersebut sangat memiliki banyak manfaat baik untuk kebutuhan data dalam menjalankan program pemerintah yang efektif ataupun kebutuhan masyarakat luas. Hal ini mengindikasikan bahwa penulis menilai prestasi kerja pegawai masih rendah, ini tidak terlepas dari peran pemimpin dan *locus of control* yang tidak berjalan maksimal.

Untuk meningkatkan prestasi kerja, pemimpin harus meyakinkan bawahannya bahwa setiap individu dilahirkan dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya dan mengidentifikasi masalah yang menyebabkan prestasi kerja menurun dengan memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan. Memantau kemajuan prestasi kerja secara langsung oleh pimpinan, menciptakan tantangan baru dalam bekerja sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan kompensasi atau tunjangan. Selain itu, kinerja pekerjaan disamakan dengan pekerjaan seorang karyawan. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Farida (2017) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.

Oleh karena itu pegawai harus memiliki kemampuan *locus of control* agar mereka Percaya pada kemampuan mereka untuk memecahkan suatu masalah, dan percaya bahwa yang menentukan nasib mereka membaik, maka prestasi kerja mereka akan terlihat peningkatan yang cukup baik. Locus of control yang baik akan membuat mereka memiliki optimisme, kepercayaan diri dan komitmen yang lebih terhadap tujuan organisasi sehingga hasil kerja meningkat dan maksimal.

Locus of control Adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti Keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis analisis deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang secara akurat dan sistematis menggambarkan suatu populasi, situasi, atau fenomena yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada menjawab pertanyaan bagaimana, apa, kapan dan di mana, tetapi tidak dapat menjawab pertanyaan mengapa. Karena itu penting untuk memahami bagaimana, apa, kapan, dan di mana sebelum meneliti mengapa sesuatu terjadi (Ratna, 2021).

Populasi dan sampel

Populasinya yaitu seluruh pegawai pada kantor Dinas Kantor Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, yang berjumlah 104 orang (Pegawai status ASN dan non ASN). Sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability Contoh. Menurut Sugiyono (2015:122), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau peluang yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Jenis non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Random sampling adalah teknik sampling berbasis acak H. setiap orang yang kebetulan bertemu dengan penulis dapat dijadikan sampel jika orang yang kebetulan ditemui tersebut dianggap sebagai sumber data yang cocok dan sesuai. Dalam penelitian ini, jumlah sampel harus ditentukan dengan menggunakan metode rumus Slovin (Sugiyono, 2015:37).

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-0,05% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 pegawai (pegawai ASN dan non ASN) sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 0,1 dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Dalam penentuan sampel ini digunakan metode slovin. Jadi berdasarkan metode Slovin tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini berjumlah 82 orang (responden).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah terdiri dari analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, serta dilakukan uji hipotesis. Namun sebelum dilakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu dilakukan pendeteksian berupa kemungkinan terjadinya masalah/pelanggaran asumsi Klasik dengan melakukan pengujian terhadap seluruh asumsi klasik. Selain itu dilakukan pula uji Validitas (kesahihan sebagai instrument penelitian yang digunakan) dan Reliabilitas (konsistensi responden dalam menjawab). Kesemuanya hal tersebut dijelaskan seperti berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:83). Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang dapat menggunakan uji ini untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

Uji validitas

Uji Validitas Yaitu suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sebagai instrument penelitian yang digunakan, suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat tersebut dipakai untuk mengukur sesuai kegunaannya yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam dengan nilai Sig 0,05 pada suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas yaitu:

- a. Apabila hasil $>$ artinya terdapat korelasi antara variable X dengan variable Y maka valid
- b. Apabila hasil $<$ artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dikatakan tidak valid.

Regresi Linier berganda

Regresi Linier Berganda Yaitu hubungan secara linier antara variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y), yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut

Keterangan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transaksional X_2 = Locus of Control

a = Konstanta

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan) e = error/ residu

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolak suatu hipotesis dengan menggunakan t hitung dan t tabel dengan taraf signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
3. Jika maka variable independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Jika maka secara independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden dianalisis oleh staf pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Berdasarkan data responden, sebanyak 82 karyawan menjadi responden, dengan karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Penggolongan responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	51	62.2	62.2	62.2
	PEREMPUAN	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber data: di olah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel responden dengan karakteristik jenis kelamin, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbagi menjadi dua yaitu responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dengan tingkat presentase sebesar 62.2% sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang dengan tingkat presentase sebesar 37.8%. Ini artinya bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki. Dominannya laki-laki karena dalam melayani masyarakat dibutuhkan seseorang yang mampu memberikan pelayanan secara prima atas beragam karakter yang dilayani, maka tepat jika laki-laki yang dikenal memiliki sosok hati rendah, tenang sehingga mampu mengimbangi keberagaman kebutuhan masyarakat atas pelayanan secara prima.

Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka dapat digambarkan jawaban responden yang beragam. Dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga variabel yang fokus diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Makassar. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel insentif, etos kerja dan prestasi pegawai, maka peneliti akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari pengaruh tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

1. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Berikut daftar tanggapan responden dalam penelitian ini yang diolah melalui aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 2 : Tanggapan Responden

Indikator Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Pemimpin yang Ideal/Karismatik	15	18,3	36	43,9	28	34,1	3	3,7	-	-
Motivasi Inspirasional	17	20,7	39	47,6	25	30,5	1	1,2	-	-
Stimulasi Intelektual	16	19,5	45	54,9	15	18,3	6	7,3	-	-
Pertimbangan Individual	19	13,2	59	72,0	2	2,4	2	22,4	-	-

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel kepemimpinan, maka tanggapan pada indikator pertama yaitu pemimpin yang ideal/karismatik dengan pernyataan "Atasan saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan" ditanggapi oleh responden yang beragam. Tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 18,3% kemudian tanggapan setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 43,9% dan tanggapan ragu-ragu sebanyak 28 orang dengan presentase 34,1% sedangkan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 3,7% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kedua motivasi inspirasional dengan pernyataan kuesionernya adalah "Pemimpin saya senantiasa memberikan motivasi kepada pegawainya" dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 20,7% kemudian setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 47,6% dan ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan presentase 30,5% sedangkan tidak setuju 1 orang dengan presentase 1,2% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden. Indikator ketiga Stimulasi Intelektual pernyataan kuesionernya "Pemimpin saya memiliki tingkat elektual yang baik sehingga berdampak pada prestasi kerja bagi pegawainya" tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 19,5% kemudian setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 54,9% dan ragu- ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 18,3% sedangkan tidak setuju 6 orang jumlah presentase 7,3% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator keempat yaitu Pertimbangan Individual dengan pernyataan "Pemimpin dalam menyelesaikan masalah senantiasa mengambil keputusan berdasarkan evaluasinya" ditanggapi responden dengan sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 13,2% kemudian respon setuju sebanyak 59 orang dengan presentase 72,0% dan respon ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 2,4% sedangkan tidak setuju 2 orang dengan presentase 22,4% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

2. Tanggapan Responden Variabel *Locus Of Control*

Berikut daftar tanggapan responden dalam penelitian ini yang diolah melalui aplikasi SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 3 : Tanggapan Responden Untuk Variabel Locus of Control

Indikator Variabel Locus Of Control (X2)	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Kemampuan jabatan di tempat kerja	15	18,3	36	43,9	29	35,4	2	2,4	-	-
Minat, menyukai tantangan baru dalam bekerja	16	19,5	41	50,0	25	30,5	-	-	-	-
Berusaha bekerja sesuai dengan perintah pimpinan	19	23,2	42	51,2	15	18,2	6	7,3	-	-
Bekerja karena memperbaiki Nasib	20	24,4	58	70,7	2	2,4	2	2,4	-	-
Bekerja demi menciptakan sosial ekonomi	15	18,3	35	42,7	31	37,8	1	1,2	-	-

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25 (2022).

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel Jabatan saya di tempat kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 18,3% kemudian tanggapan setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 43,9% dan respon ragu-ragu sebanyak 29 orang dengan presentase 35,4% sedangkan respon tidak setuju 2 orang dengan presentase 2,4% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kedua yaitu “Saya senantiasa menyukai tantangan baru dalam bekerja” dengan respon sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 19,5% dan respon setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 50,0% dan respon ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan presentase 30,5% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator ketiga Usaha “Saya terus berusaha bekerja sesuai dengan perintah pimpinan” maka respon sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 23,2% kemudian respon setuju sebanyak 42 orang dengan presentase 51,2% kemudian respon ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 18,2% sedangkan respon tidak setuju 6 orang dengan presentase 7,3% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator keempat “bekerja karena memperbaiki nasib” maka respon sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 24,4% kemudian respon setuju sebanyak 58 orang dengan presentase 70,7% kemudian respon ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 2,4% sedangkan respon tidak setuju 2 orang dengan presentase 2,4% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden. Indikator kelima “Saya bekerja demi menciptakan sosial ekonomi yang baik untuk keluarga saya” maka respon sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 18,3% kemudian respon setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 42,7% kemudian respon

ragu-ragu sebanyak 31 orang dengan presentase 37,8% sedangkan respon tidak setuju 1 orang dengan presentase 1,2% dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan hipotesis yang diuji secara parsial dan secara simultan itu ditolak atau diterima.

Uji parsial

Untuk mengetahui hasil uji secara parsial (sendiri-sendiri) tersebut, maka dengan menggunakan uji-t yang hasilnya adalah seperti berikut.

1. Pada pembuktian hipotesis 1 (H_1) yaitu ternyata t hitung $-2,61 < t$ tabel sebesar 1,994 atau nilai signifikansi $0,795 > \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak karena ternyata bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros dengan taraf kepercayaan sebesar 95%.
2. Pada pengujian hipotesis 2 (H_2) ditemukan bahwa nilai t hitung $16,922 > t$ tabel sebesar 1,994 atau nilai signifikansinya $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan itu diterima dengan pengertian bahwa *locus of control* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros dengan taraf kepercayaan sebesar 95%.

Pembahasan

Dari hasil observasi menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25 diolah tahun 2022. Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan locus of control terhadap prestasi kerja pada Biro Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi atau instansi tumbuh untuk mencapai tujuan atau sasaran. Kemudian, Sumber Daya Manusia merencanakan, mengatur, mempromosikan, dan memantau kegiatan personel, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat. Kepemimpinan dituntut untuk memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa seorang pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi dapat menjadi rapuh.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penting bagi seorang manajer untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel (X_1 0,795 lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai t -hitung $-2,61$ lebih kecil dari 1,990, dapat disimpulkan bahwa variabel utama transaksional dalam uji-t, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja Hal ini sesuai dengan penelitian Mootalu,

(2019) bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros

Berdasarkan pengujian Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi atau instansi tumbuh untuk mencapai tujuan atau sasaran. Sumber daya manusia kemudian merencanakan, mengatur, mempromosikan, dan memantau kegiatan personel, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat. Kepemimpinan dituntut untuk memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa seorang pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi dapat menjadi rapuh. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting jika kinerja pekerjaan ingin berhasil.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja didukung. Penting bagi seorang manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel (X_1 0,795 lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai t-hitung -2,61 lebih kecil dari 1,990, dapat disimpulkan bahwa variabel transaksional utama dalam Uji-t, memiliki berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Hal ini sesuai dengan penelitian Mootalu (2019) bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros, dengan tingkat kepercayaan 95%.
2. Locus Of Control terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Gaya kepemimpinan transaksional dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros dengan tingkat kepercayaan 95%.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah lebih banyak lagi yang mengidentifikasi adanya keputusan investasi yang berhubungan dengan dinas komunikasi dan informatika Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiati, S. E. (2010). "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja" Dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)". Universitas Diponegoro"
- Aida Irmawati, "Peran Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Di Pt. Yanasurya Bhaktipersada," Stie Indonesia Malang 18, No. 2 (Desember 2015): 126-127.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1-16.
- Badriyah, Mila. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Burhanudin dan Kurniawan, Agus . 2020. "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional terhadap kinerja karyawan bank bri purworejo". *Jurnal ilmiah manajemen*. Vol 10. No 1.
- Babbie, Earl R. *The Practice Of Social Research*. 12th ed. Belmont, ca: Wadsworth cengage, 2010; muijs, daniel. *Doing Quantitative Research In Education With SPSS*. 2nd Edition. London: Sage publication.
- Dalli, Nasrullah, Asni, Nur, dan Suaib, D.F.A 2017. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Qspiritual (Esq) Dan Lokus Pengendalian (Locus Of Control) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (studi pada badan pemeriksa keuangan Perwakilan Sulawesi Tenggara)". *Jurnal akuntansi dan keuangan*. Vol. li, no. 2.
- Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern," Kementrian Agama Lampung Timur 11, no. 1-2018.
- Gani, Andi Amalia Tenri Sali . 2020. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kota Makassar)" skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ginawati, Meila. 2019. " Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal bussines*. Vol. 1 (2)