Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

Volume 2 Nomor 3 Juni 2021
Hal. 411-419

JMMNI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BULUKUMBA

Amran[*1], Syamsul Alam[2], Muh. Said[3]
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
E-mail : [*1]amranalifsapakkang@yahoo.com , [2]syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id2,
[3]muhsaid2601@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 53 responden. Alat analisis yang dgunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan Uji R^2.

Berdasaran hasil analisis data dapat disimpu;kan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Organisasi Dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership, discipline, and organizational culture toward the employee performance at the Community and Village Empowerment Office in Bulukumba. This study used a quantitative methods with primary data obtained from questionnaires. The population in this study were employees of the Community and Village Empowerment Office of Bulukumba Regency. The samples in this study were 53 respondents. The analytical tools used include the validity test and reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, f test, t test, and R2 test.

Based on the results of data analysis, it can be concluded that the variables of leadership and discipline have an effect toward the employee performance, while organizational culture has no effect toward the employee performance at the Community and Village Empowerment Office in Bulukumba District.

Keywords: Leadership, Organizational Culture Discipline, And Performance

PENDAHULUAN

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan susunan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih

teratur. Birokrasi di pemerintahan dimaksudkan sebagai suatu sistimotoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh dinas terkait. Oleh karena itu sumberdaya manusia dipandang sebagai asset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumberdaya manusia yang selalu di butuhkan dalam setiap aktivitas organisasi. Juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Keberhasialan suatu organisasi selalu di tentukan oleh faktor kepemimpinan, kepemimpinan yang baik tentunya akan menghasilkan kinerjayang baik pula, selain itu faktor disiplin akan member hasil kinerja pegawai yang diharapkan karena disiplin akan mempengaruhi semuai ndikator-indikator yang berada dalam organisasi, namun demikian faktor disiplin ditentukan oleh pengaruh kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan menurut Bernard M. Bass (2006) mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.Sedangkan pengertian kedisiplinan menurut Saydam (2010) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala tata tertib peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan.

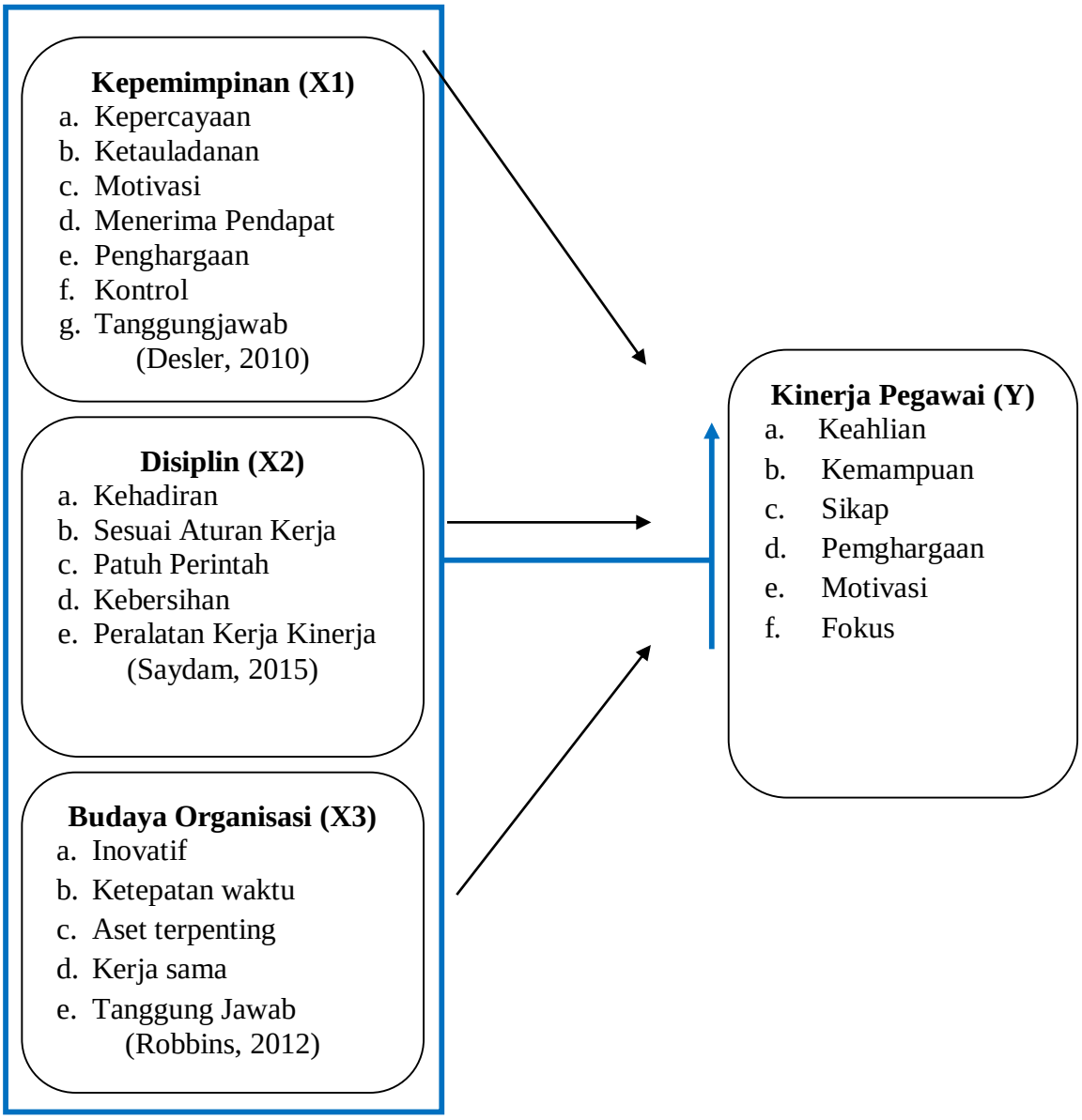
Selanjutnya menurut Robbins (2012) kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan Kinerja organisasi yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya.

Pencapaian hasil yang akan dicapai di tentukan oleh kepemimpinan dari organisasi dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa serta kondisi disiplin dan pengaruh budaya organisasi yang mempengaruhi hasil kinerja, Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti maka terlihat bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, mempunyai kinerja pegawai yang selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan berbagai alasan, begitu pula kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang pada umumnya gaya kepemimpinannya memberikan kewenangan kepada wakilnya atau para kepala bidang untuk merencanakan, mengawasi begitu pula pada pengambilan keputusan, hal ini yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Bulukumba, hal lain yang peneliti melihat adalah budaya organisasi yang melekat pada pegawai, dimana pegawai mempertahankan budaya kerja yang masih tradisional yaitu mencatat pada buku catatan mereka yang seharusnya pada jaman sekarang ini menggunakam aplikasi jaringan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambilj udul**: "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten**

Bulukumba. Dari hasil uraian tersebut diatas ,maka dapat digambarkan konsep kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan gambar kerangka konsep penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba

4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba
5. Diduga Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, seperti penampilan hasilnya. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penarian sampel berdasarkan jumlah populasi hal ini dikarenakan jumlah populasi 53 orang yang berarti kurang dari 100 orang. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu 53 responden.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.894	2.625		.721	.474
	X1	.323	.088	.379	3669	.001
	X2	.665	.127	.555	5.237	.000
	X3	-.009	.067	-.014	-.134	-.894

Sumber data, diolah 2020

Berdasarkan hasil uji regresi liniear berganda antara variabel bebas yaitu, (kepemimpinan, Disiplin dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 1.894 + 0,323X1 + 0,665X2 - 0,009X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.894 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pada dinas pemberdayaanmempunyai nilai sebesar 1.894.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan *(X_1)* sebesar 0,323 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat kabupaten Bulukumba sebesar 0,323 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepemimpinan sebesar 0, 324 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0,665 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pada Dinas pemberdayaan masyarakat kabupaten bulukumba sebesar 0,666 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pada Dinas pemberdayaan Masyarakat sebesar 0,666 poinKoefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,605 berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kemampuan penyusunan anggaran akan meningkat sebesar 0,605 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan
4. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi*(X_3)* sebesar 0,009 berarti ada pengaruh

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t- hitung >t-tabel (3.669 > 1.674) dan nilai sig.t 0,01 < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima artinya variabel kepemimpinan *(X1)*..berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, sehingga hal dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya kepemimpinan *(X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan kinerja (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba.
2. **Disiplin *(X_2)*** terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Y) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (5.237 > 1.674) dan nilai sig.t 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima artinya variabel disiplin *(X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dinas pemberdayaan masyarakat kabupaten Bulukumba dan dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak artinya displin *(X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bulukumba.
3. **Budaya organisasi *(X_3)*** terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat kabupaten Bulukumba, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung <t-tabel yaitu (-0.009 < 1.675) dan nilai sig.t 0,894 >0,05 maka dapat

disimpulkan H3 ditolak artinya variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh negative terhadap kinerja pada dinas pemberdayaan masyarakat kabupaten Bulukumba.

Dari uraian uji t tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa uji t atau uji parsial dua variabel yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan karena r- hitung lebih besar dari r-tabel (r-hitung> r-taabel) dan angka signifikan lebih kecil dari 005 % sehingga dapat di Tarik kesimpulan bahwa uji t atau uji secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Bulukumba berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada variabel (X3) yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai. Karena darihasilolahan data menghasilkannilai negative yaitu (-894).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji Simultan (UJI F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.138	3	57.046	34.649	.000[a]
	Residual	80.674	49	1.646		
	Total	251.811	52			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan,disiplin, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba (nilai$F_{\text{-hitung}}$ (34.649) dengan nilai Sig. (0,000) < nilai probabiitas (0,05).

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824	.680	.660	1.283	1778

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,680, artinya bahwa semua pada varibael-variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi mempunyai konstribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 68,0%, sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) berpenagaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bulukumba. Sedangkan variabel budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaa Masyarakat dan Desa kabupaten Bulukumba.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil analisis beta standarnized menunjukkan bahwa disiplin (X2) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba

DAFTAR PUSTAKA

Ancok. Singarinbun 2009. “Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian”.

Masri dan Sofian Effendi (ed.). Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122- 146).

Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Bass, Bernard M. 2015. The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. Journal of Applied Psychology.

Certo, 2013. Startegic Management: Concepts and Applications. Chicago: Austen Press.

Daft, L. Richard. 2012. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Eko V Khol, Irvan yance uhing ,(2014) Effect of leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance of pratama tax office manado jurnal

Fatur rahman,Ahmada sudiro, Ahmad idrus armada (2014), Pengaruh kepemimpinan, birokrasi,budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi jurnal.

Ghozali, Imam. ***(2010*)**. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Harlie, 2010 Pengaruh disiplin kerja. Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja, jurnal

Irawan,. 2002. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta. Elex Media Komputindo.

Riyadi slamet 2011. Pengaruh kompensasi finasial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. jurnal

Robbins, Coutler. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Metcalf & Eddy, 1991, Wastewater Engineering: Treatment, Disposal and Reuse, Third Edition, McGraw-Hill, New York.

Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Jackson. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Munandar. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung

Mutmainnah Eka Afnan Troenadan Noermiyanti, 2013, Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.jurnal.

Nasution. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nurjanna 2008. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. jurnal

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.

Schermerhorn, John R. (2013). Introduction to Management. Twelfth edition. ISBN : 978-1-118-32402-8. John Wiley & Sons Singapore Pre. Ltd.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Singodimedjo, sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.

Sondang P. Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Siswanto, agus, Manajemen Tenaga kerja, Bandung: Sinar Baru, Cetakan Baru.

Sugiyono. (***2016***). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja

Tiro, Ph.D., **Sukarna**,. MSi, dan Aswi, MSi. 2012 ... Analisis Jalur, SUMBER ***BUKU***. Adi,

Waldman, 2005 The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance, Academy of Management Review, Vol. 19 No.3 pp 210

Veithzal, Rivai.2010.”Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik”.Jakarta:Murai Kencana