

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Sidrayani^{*1}, Asniwati², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}yaniearwien2011@yahoo.com , ²asniwatorachmat1@gmail.com ,

³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar; (2) pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar serta ; (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2021. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan, dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 2) Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 3) Variabel Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of Leadership, Motivation and Work Culture partially on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Polewali Mandar Regency (2) the effect of Leadership, Motivation and Work Culture simultaneously on employee performance at the Community Empowerment Service. and Village of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable affects the performance of employees at the Department of Community and Village Empowerment of Polewali Mandar Regency.

This research approach uses quantitative research conducted at the Office of Community and Village Empowerment of Polewali Mandar Regency from May to June

2021. The research population is all State Civil Apparatus at the Polewali Mandar Regency Community and Village Empowerment Service with a total of 30 respondents.

The results show that (1) Leadership and Motivation have a positive and significant effect on employee performance, while the work culture variable has a positive but not significant effect on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Polewali Mandar Regency (2) there is a simultaneous effect of leadership, motivation and work culture on employee performance at the Polewali Mandar Regency Community and Village Empowerment Service (3) motivation is the most dominant variable affecting employee performance at the Polewali Mandar Regency Community and Village Empowerment Service.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai .

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena memiliki pengaruh yang sangat besar dalam organisasi. Dimana bahwa jika pegawai dalam suatu organisasi dapat memberikan kinerja atau berkinerja baik maka akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Sebagai contoh bahwa suatu instansi menginginkan pegawainya bersungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan jika memiliki kinerja yang baik dan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini yang mempunyai arti penting yaitu adanya penilaian kinerja pegawai yang mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang di terima tidak akan sesuai dengan organisasi. Dukungan dari organisasi berupa pengarahan dari seorang pemimpin yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya manusia yang memadai untuk pencapaian hasil yang telah ditentukan.

Menurut Judge (2011) kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama. Kepemimpinan mampu

membawa peran penting dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan terarah” Mengelola dan mengendalikan berbagai sistem dalam organisasi agar dapat konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan faktor kepemimpinan, pemimpin merupakan faktor penting penentu keefektifan dan keberhasilan dalam organisasi dan pencapaian hasil kerja. Kepemimpinan yang bagus menurut Bernard M. Bass (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu pegawai agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Keberhasilan suatu organisasi selalu ditentukan oleh faktor kepemimpinan, kepemimpinan yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik pula, selain itu faktor kepemimpinan yang memberikan hasil kinerja pegawai yang diharapkan karena faktor kepemimpinan akan mempengaruhi semua indikator-indikator yang berada dalam organisasi, dengan demikian faktor

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner (2010) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh pegawai di kantor instansi pemerintah, tentunya adalah perilaku yang menghasilkan kinerja terbaiknya, dan tentunya bukan sebaliknya. Dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak kantor di dinas pemerintahan memfokuskan pada motivasi yang melekat pada diri pegawai. Organisasi dalam dinas pemerintahan tidak melakukan penyederhanaan pekerjaan, tetapi malah memperluasnya untuk mendapatkan arti dan kepuasan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Dua cara yang biasanya dilakukan oleh pimpinan adalah perluasan kerja dan pengayaan kerja. Perluasan kerja (*job enlargement*) merupakan perubahan perencanaan kerja yang memperluas tanggung jawab pegawai dengan meningkatkan jumlah dan variasi pekerjaan. Sedangkan pengayaan kerja (*job enrichment*) merupakan perubahan perencanaan kerja yang meningkatkan kewenangan pegawai dalam perencanaan kerja, menentukan bagaimana pekerjaan harus dilakukan, dan mempelajari keahlian baru yang membantu mereka berkembang. Banyak pegawai yang telah mengembangkan program pengayaan kerja yang memberikan kewenangan pada pegawai untuk bertanggung jawab pada pekerjaan. Melalui pengayaan kerja, akan dapat memotivasi para pegawai untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi daripada membatasi pekerjaan mereka sebelumnya.

Ngalim Purwanto (2013). bahwa faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Pegawai dinas pemerintahan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, kalau pegawai bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Dalam rangka pencapaian suatu tujuan, selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor budaya kerja juga perlu mendapatkan perhatian dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2012) kekuatan budaya kerja akan menghasilkan Kinerja organisasi yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang

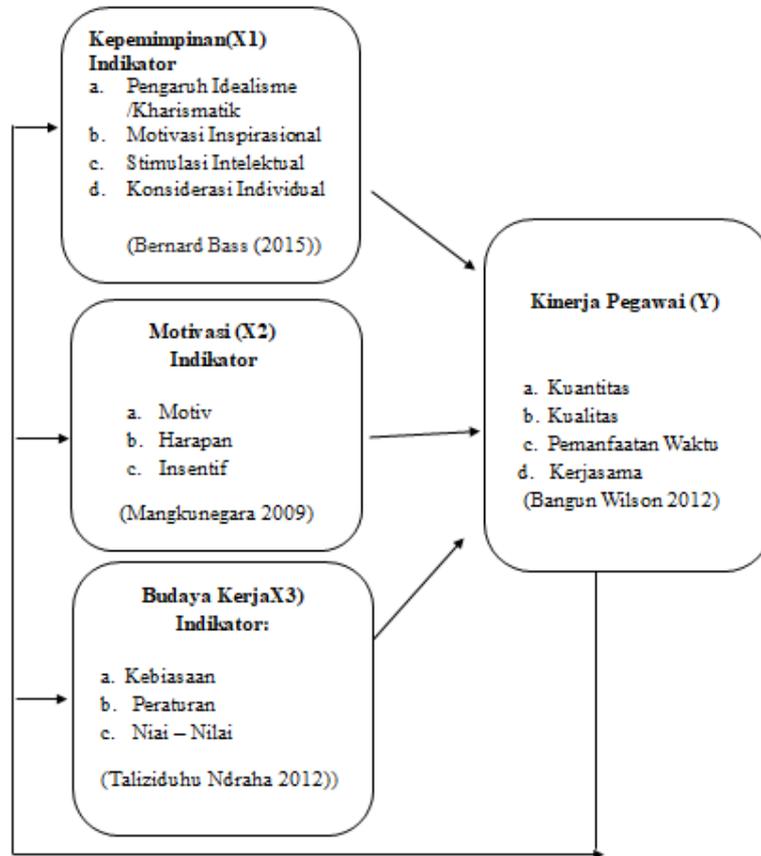
kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para pegawai. Sistem kerja dalam organisasi pemerintahan, dimana kegiatan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya kerja yang diciptakan. Ikatan budaya kerja tercipta oleh para pegawai yang bersangkutan, yang membedakan budaya kerja antara pegawai dalam suatu organisasi adalah cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya kerja akan mengikat anggota kelompok organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya kerja pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) disuatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat maka para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para pegawai untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu organisasi utamanya organisasi pemerintahan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu organisasi. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya kerja dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pemerintahan begitu pula pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam bekerja. Pencapaian hasil yang akan dicapai selain di tentukan oleh kepemimpinan dari organisasi dalam hal ini dinas pemberdayaan masyarakat dan desa serta kondisi motivasi pegawai dan pengaruh budaya kerja yang mempengaruhi hasil kinerja.

Dari beberapa uraian diatas, maka penelitian ini disusun melalui kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar
2. Diduga terdapat terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar
3. Diduga variabel Motivasi yang menjadi variable paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemperdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diolah, sesuai yang di kemukakan oleh Arikunto (2013) bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, yang di awali pengumpulan data lewat kuesioner, kemudian di tafsirkan sehingga dapat menyajikan informasi seperti yang di harapkan dalam hasil penelitian ini.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, adapun waktu penelitian dilakukan mulai April sampai dengan Mei 2021. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar yang terdiri dari 30 orang, sehingga jumlah populasinya adalah sebanyak 30 orang Responden. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya apabila jumlah responden di bawah 100 orang maka sampel yang di gunakan adalah sesuai jumlah pada populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik sensus artinya semua populasi mempunyai kesempatan menjadi sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi 30 maka jumlah sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu 30 orang responden. Jenis dan sumber data pada penelitian ini menggunakan 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 dn data **sekunder** yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini, data sekunder lainnya adalah arsip-arsip dari kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

HASIL PENELITIAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,726	0,295
Kepemimpinan	0,251	0,044
Motivasi	0,415	0,014
Budaya Kerja	0,127	0,309

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 3,726 + 0,251 X_1 + 0,415 X_2 + 0,127 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,726 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, budaya kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja akan bernilai sebesar 3,726. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja, kompetensi dan fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja aparat akan bernilai sebesar 3,726, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja aparat.
2. Koefesien X1 = 0,251. Koefesien kepemimpinan bernilai positif maka variabel kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai kepemimpinan meningkat sementara motivasi dan budaya kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika kepemimpinan berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,251%, asumsi variabel yang lain (motivasi dan budaya kerja) tetap.
3. Koefesien X2 = 0,415. Koefesien motivasi bernilai positif maka variabel motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja aparat. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat sementara variabel kepemimpinan dan budaya kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi berubah 1%, maka kinerja aparat akan mengalami perubahan sebesar 0,415 % asumsi variabel yang lain kepemimpinan dan budaya kerja) tetap.
4. Koefesien X3 = 0,127. Koefesien budaya kerja bernilai positif maka variabel budaya kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel budaya kerja meningkat sementara variabel kepemimpinan dan motivasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika budaya kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,127% asumsi variabel yang lain (motivasi kerja dan kompetensi) tetap.

Pengujian secara parsial

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukandalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,726	3,484		1,070	,295
	Kepemimpinan (X1)	,251	,119	,388	2,121	,044
	Motivasi (X2)	,415	,157	,443	2,645	,014
	Budaya Kerja (X3)	,127	,122	,129	1,039	,309

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 86-3-1) = (0,025 ; 82)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,989. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- A. Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja aparat (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,121 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai $sig. 0,44 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat (Y).
- B. Motivasi (X_2) terhadap kinerja aparat (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,645 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai $sig. 0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat (Y).
- C. Budaya kerja (X_3) terhadap kinerja aparat (Y), diperoleh $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 2,042$ dan nilai $sig. 0,026 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti budaya kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparat (Y).

Pengujian secara simultan

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi kerja, kompetensi dan fasilitas kerja apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Polewali Mandar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,372	3	29,791	19,562	,000 ^b
	Residual	39,595	1,523	2,056		
	Total	128,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), budaya kerja (X3), motivasi (X2), kepemimpinan (X1)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- A. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
- B. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 30 - 3 - 1 = 26$. Nilai $F_{tabel} = 2,93$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,562 > 2,93$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,693 atau 69%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 69 %, sedangkan sisanya sebesar 31 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,658	1,234

a. Predictors: (Constant), budaya kerja (X3), motivasi (X2), kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

PEMBAHASAN**Pengaruh Secara Parsial**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} epemimpinan adalah 2,121 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,042$ dan nilai sig. $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Erimas Manitu (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoratik, gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan Lassiez faire, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, Nilai kontribusi sebesar 57,40, artinya bahwa masing-masing pegawai sudah menerapkan indikator kinerja dengan baik. Gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah sesuai hasil uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,651 > 2,020)$ pada taraf koreksi

- 5% atau nilai koefisien regresi $0,05 > 0,010$. Begitu pula Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Laissez Faire secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Peberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = (-0,124 < 2,020)$ pada taraf koreksi 5% atau nilai koefisien regresi $0,05$.
2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} motivasi adalah $4,305$ dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,989$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi pegawai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar memiliki motivasi kerja yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi bahwa pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Terbuktinya hipotesis pertama dapat dikarenakan responden pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tersebut dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong (2009: 317) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang individu dapat meningkatkan kinerja pada individu tersebut. Serta, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Arif Kurniawan (2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir, juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir
 3. Pengaruh budaya kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Budaya memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} budaya kerja adalah $1,039$ dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,042$ dan nilai sig. $0,309 > 0,05$. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap pada Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, hal ini disebabkan karena dibutuhkan waktu untuk dapat beradaptasi dengan suatu Organisasi dengan budaya kerja yang ada didalamnya.

Sehingga pengaruh budaya kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh secara positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan, walaupun secara umum bahwa budaya kerja di suatu organisasi perangkat daerah itu kurang lebih sama dengan budaya kerja pada Organisasi perangkat Daerah lainnya. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi adalah adanya mutasi yang dilakukan, sehingga para pegawai yang sudah beradaptasi dengan budaya kerja di Dinas PMD dan sudah sangat memahami tugas pokok dan fungsinya harus pindah ke instansi lain sehingga orang yang menggantikan posisi pegawai tersebut harus mulai beradaptasi kembali dengan budaya kerja baru yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan hal tersebut butuh waktu dalam proses adaptasinya. Hasil pengujian hipotesis diatas bahwa Budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, didukung oleh penelitian sebelumnya itu Imelda Andayani (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai F-hitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel 2,49 dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 21,096 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,93$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Polewali Mandar, jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, seharusnya memiliki harus di dukung oleh kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan budaya kerja yang baik.

Varibel Yang Paling Dominan Berpengaruh

Dari ketiga variabel dalam peneitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja, variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *beta standardized* yang menunjukkan bahwa bahwa variabel Motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,443 ini berarti bahwa variabel motivasi

memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Polewali Mandar diandingkan 2 variabel lainnya yaitu kepemimpinan dan budaya kerja. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar sebesar 44,3%, kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,8% dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 12,9%. Sisanya sebesar 4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab Polewali Mandar. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan significant terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini berarti jika ingin kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar baik maka dibutuhkan keseimbangan dan saling berkesinambungan antara kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten polewali Mandar.
3. Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok. Singarinbun 2009. "Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian".

Arif Kurniawan (2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering ilir,

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

Atkinson (2012). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya.

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.

Dwiyanto. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan. Kolaboratif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

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

Erimas Manitu (2019) *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Propinsi Sulawesi Tengah*

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.

Hadari Nawawi, 2016, *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press,

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

Imelda andayani (2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2, Salemba Empat,

Koentjaraningrat. 2013. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: RinekaCipta.

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

Metcalf & Eddy, (2010), *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. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung

Ngalim. Purwanto 2012. *Prinsip-Prinsip dan Tehnik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

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

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

Syamsul akmal, (2020) Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat gampong (dpmg) kabupaten pidie

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

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

Stoner James, DKK, 2010, Manajemen supervisi, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

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

Triguno., 2015 Analisis Jalur jalur produktifitas kinerja ,sumber *buku*. jakarta

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

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Rajawali Pers

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.