

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDRAP**

Hamka*¹, H. Saban Echdar², Syarifuddin³

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: hamka.monev@gmail.com, sabanechdar@gmail.com, syarif35mks@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menguji Budaya Kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menguji pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja, menguji pengaruh mediasi Disiplin Kerja pada Gaya Kepemimpinan dan kinerja pegawai, dan menguji pengaruh mediasi pada Budaya Kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Desain penelitian yaitu penelitian survey. Pendekatan penelitian yaitu penelitian ekplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah angket. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel pada penelitian ini yaitu 54 responden. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik sampling jenuh/sensus. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisa outer model, analisa inner model, dan uji hipotesis dengan menggunakan software smart PLS 3.2.7. Berdasarkan hasil pengujian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada Budaya Kerja dan kinerja pegawai dengan nilai *path coefficients* dari 0,902 turun menjadi 0,002 pada *specific indirect effects* serta hubungan tetap signifikan (3,075).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

Abstract

This study aims to test the influence of Leadership Style on employee performance, test Work Culture on performance, test the influence of Work Discipline on performance, test the influence of leadership style on work discipline, test the influence of work culture on work discipline, test the influence of Work Discipline mediation on Leadership Style and employee performance, and test the influence of mediation on Work Culture and employee performance at the District Education and Culture Office Sidenreng Rappang. The research design is survey research. The research approach is explanatory research with a quantitative approach. The data collection technique is questionnaires. The population in the study was employees who worked at the Sidenreng Rappang District Education and Culture Office. The sample in this study was 54 respondents. The sampling technique is a saturated/census sampling technique. The data analysis techniques in this study are outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing using smart PLS 3.2.7 software. Based on the test results, Work Discipline has a significant effect on Work Culture and employee performance with the path coefficients value dropping to 0.002 on specific indirect effects and the relationship remains significant (3,075).

Keywords: Leadership style, work culture, work discipline, employee performance, education and culture

PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah saat ini menjadi fokus dalam setiap perencanaan strategis pembangunan dan reformasi birokrasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Karena itu pegawai pemerintah harus bisa memberi pelayanan prima pada masyarakat serta memiliki profesionalisme yang tinggi, transparan dan produktif. Dengan demikian semua pegawai termasuk pimpinan pada instansi pemerintahan harus berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2015- 2019 (Peraturan Menteri PAN dan RB, 2015) dijelaskan bahwa perilaku negatif aparatur sipil negara merupakan salah satu sumber permasalahan utama birokrasi. Dalam Road Map tersebut disinggung pula tentang citra buruk birokrasi akibat perilaku pegawai instansi pemerintah yang dipandang malas, lamban, tidak mau melayani, tidak inovatif, feodal, tidak peka terhadap perkembangan dunia luar, mempersulit masyarakat yang dilayani, dan lainnya. Tingkat kinerja pegawai masih dibilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru Nomor 5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut.

Budaya kerja dirumuskan sebagai upaya dan kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Budaya kerja ditentukan oleh kemampuan setiap orang dalam melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan kelompok dalam sebuah organisasi. Budaya Organisasi atau budaya kerja adalah nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada pegawai terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kedisiplinan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu, etika berpakaian, serta penggunaan sarana secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi prestasi kerja pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan yang disebutkan di atas yaitu memiliki kompetensi sebagai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain ke disiplinian yang mempengaruhi prestasi kerja adalah jiwa kepemimpinan yang melekat pada seorang pemimpin sebagai orang yang mengendalikan manajemen dalam sebuah organisasi.

Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap masih perlu ditingkatkan, hal ini diakibatkan rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mendorong, merangsang dan mendukung untuk meningkatkan kompetensinya, kemampuan mengoperasikan komputer dalam proses kegiatan administrasi belum optimal, sehingga kegiatan-kegiatan penunjang aktivitas kadang mengalami keterlambatan seperti persiapan absensi, pengumpulan data, perencanaan penganggaran dan lain sebagainya.

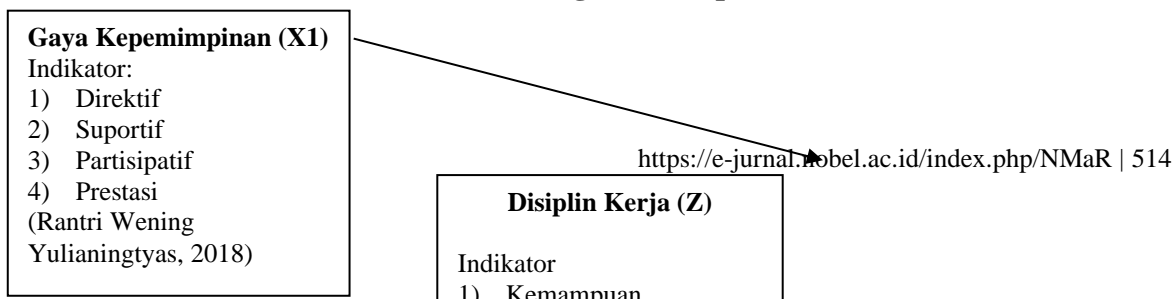
Alasan mendasar peneliti melakukan kajian ini karena kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap dalam 2 (dua) terakhir sudah 5 (lima) kali berganti Pelaksana Tugas (PLT). Sampai sekarang belum ada kepala Dinas *definitive*. Sementara kinerja instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap mendapatkan nilai baik (nilai SAKIP B).

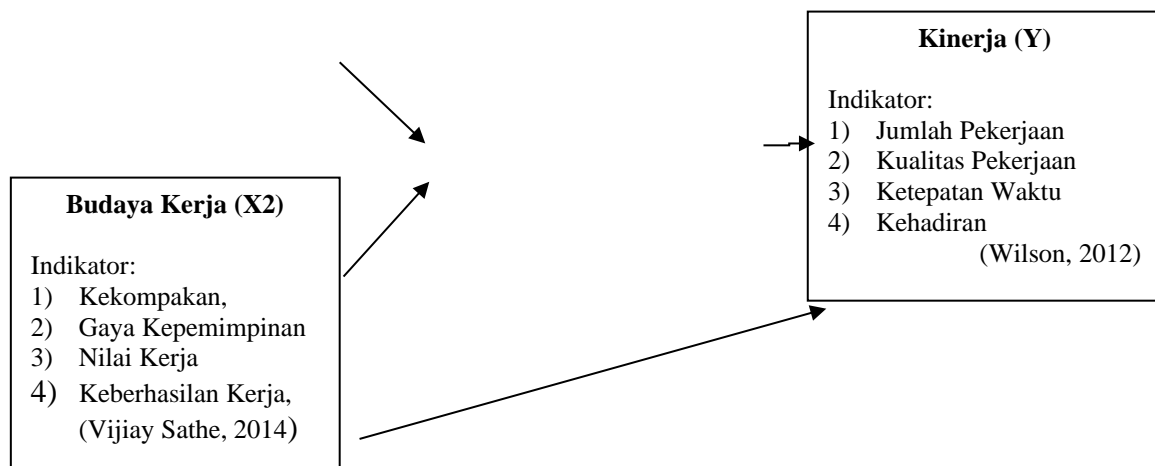
Nilai SAKIP merupakan hasil evaluasi yang dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja Instansi Pemerintah, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

Berdasarkan data ini peneliti tertarik melakukan kajian penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh dan sebesar apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. Disisi lain, Budaya Kerja menurut peneliti merupakan variabel lain yang paling dekat dalam bahasan kepemimpinan, dalam artian kepemimpinan akan berdampak langsung pada budaya kerja dalam suatu organisasi ataupun Budaya Kerja yang sudah terbentuk lama yang akan mempengaruhi kinerja meskipun selalu dilakukan pergantian Kepala Dinas (pimpinan). Sementara itu, variabel mediasi ialah Disiplin Kerja pegawai yang akan dilakukan pengujian. Apakah menjadi penguat atau melemahkan dampak gaya kepemimpinan maupun Budaya Kerja tersebut terhadap kinerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian





Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.
2. Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.
4. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap.
5. Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap
6. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap melalui Disiplin Kerja.
7. Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap melalui Disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu bulan November 2021 sampai Desember 2021.

Populasi dalam peneltian ini sebanyak 54 orang. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus / total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 54 orang menjadi responden penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan instrument angket yang disebar kepada responden.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang

diperoleh melalui pembagian kuisisioner kepada responden dan data sekunder melalui observasi dan telaah dokumentasi serta sumber rujukan data lainnya.

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti. Adapun pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan software smart PLS 3.2.7.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam teknik analisa data dengan menggunakan metode PLS (Partial Least Square) adalah sebagai berikut:

1. Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

- *Convergent Validity*
- *Discriminant Validity*
- *Composite Reliability*

2. Analisa Inner Model (Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai RSquare yang merupakan uji Goodness Fit Model

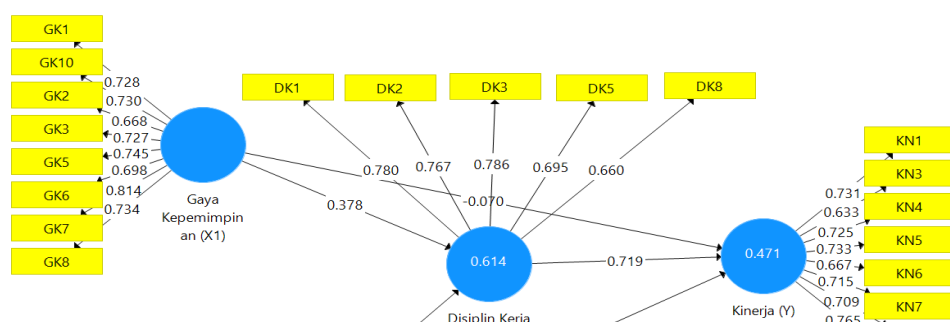
3. Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS), selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai tstatistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai t- statistik yang digunakan adalah 2,007. Sehingga pada kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan Ho ditolak ketika t- statistik > 2,007. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai P values < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL

1. Analisa Outer Model

a. Convergent validity



Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1 Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X2)	0,813	0,830	0,864	0,516
Disiplin Kerja (Z)	0,792	0,801	0,857	0,547
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,876	0,883	0,902	0,535
Kinerja (Y)	0,861	0,867	0,891	0,505

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

b. Discriminant Validity

Tabel 2 Discriminant Validity

	Budaya Kerja (X2)	Disiplin Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)
Budaya Kerja (X2)	0,718			
Disiplin Kerja (Z)	0,733	0,739		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,683	0,703	0,732	
Kinerja (Y)	0,499	0,684	0,449	0,711

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

c. Composite Reliability

Tabel 3 Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	Budaya Kerja	0,864	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,857	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,902	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,891	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

d. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4 Nilai Average Variance Extracted

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
1	Budaya Kerja	0,516	Valid
2	Disiplin Kerja	0,547	Valid
3	Gaya Kepemimpinan	0,535	Valid
4	Kinerja Pegawai	0,505	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

e. Cronbach's Alpha

Tabel 5 : Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Composite Reliability	Status
1	Budaya Kerja	0,813	0,864	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,792	0,857	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,876	0,902	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,861	0,891	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

2. Analisa Inner Model

Tabel 6 : Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,614	0,599
Kinerja (Y)	0,471	0,439

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Nilai Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,475	0,474	0,116	4,107	0,000
Budaya Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,020	0,025	0,159	0,123	0,902
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,719	0,743	0,144	4,996	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,378	0,391	0,114	3,316	0,001

Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	-0,070	-0,096	0,190	0,367	0,713
---------------------------------------	--------	--------	-------	-------	--------------

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

Tabel 8 Nilai Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)					
Budaya Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,342	0,352	0,111	3,075	0,002
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)					
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)					
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,272	0,292	0,110	2,481	0,013

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS

Uji Hipotesis 1 (Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja)

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun penjelasan dari hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P Value sebesar 0,713 sehingga nilai P Value > 0,05 yang tergolong sebagai kategori tidak signifikan dengan nilai t statistics sebesar 0,367 < t tabel (2,007), dengan pengaruh sebesar -0,070 dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Uji Hipotesis 2 (Budaya Kerja terhadap Kinerja)

Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun penjelasan dari hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P Value sebesar 0,902 sehingga nilai P Value > 0,05 yang tergolong sebagai kategori tidak signifikan dengan nilai t statistics sebesar 0,123 < t table (2,007), dengan pengaruh sebesar 0,020 dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut memberikan makna bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Uji Hipotesis 3 (Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun penjelasan dari hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong sebagai kategori signifikan dengan nilai t statistics sebesar $4,996 > t \text{ table } (2,007)$, dengan pengaruh sebesar 0,719 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut memberikan makna bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Uji Hipotesis 4 (Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja)

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun penjelasan dari hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P Value sebesar 0,001 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong sebagai kategori signifikan dengan nilai t statistics sebesar $3,316 > t \text{ table } (2,007)$, dengan pengaruh sebesar 0,378 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Uji Hipotesis 5 (Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja)

Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun penjelasan dari hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong sebagai kategori signifikan dengan nilai t statistics sebesar $4,107 > t \text{ table } (2,007)$, dengan pengaruh sebesar 0,475 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterimakan. Hal tersebut memberikan makna bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Uji Hipotesis 6 (Gaya Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai) dengan uji hipotesis effect mediasi.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan melalui Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis 7 (Budaya Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai) dengan uji hipotesis effect mediasi

Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan melalui Disiplin Kerja.

Berikut ini adalah data untuk nilai dari *path coefficient* dan *nilai specific indirect effects* yang dijadikan sebagai dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variabel pengujian hipotesis adalah :

Tabel 9 Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Values
Budaya Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	,475	,474	,116	4,107	,000
Budaya Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	,020	,025	,159	0,123	0,902
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	,719	,743	,144	4,996	,000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	,378	,391	,114	3,316	,001
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,070	0,096	,190	0,367	,713

Sumber : Hasil Pengolahan dan Primer, 2021

Tabel 10 Nilai Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Values
Budaya Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,342	,352	0,111	3,075	,002
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,272	,292	0,110	2,481	,013

Sumber : Hasil Pengolahan dan Primer, 2021

Berdasarkan dari data tabel yang dijelaskan diatas diperoleh nilai *path coefficients* antara Budaya Kerja dan kinerja pegawai dari 0,902 turun menjadi 0,002 pada *specific indirect effects* serta hubungan dari Budaya Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai tetap signifikan (3,075), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian atau *partial mediation*. Hasil ini memberikan makna bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi sepenuhnya. Artinya Budaya Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai *path coefficients* antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja pegawai dari 0,713 turun menjadi 0,013 pada *specific indirect effects* serta hubungan dari Gaya Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menjadi signifikan (2,481), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian atau *partial mediation*. Hasil ini memberikan makna bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi sepenuhnya. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Seluruh rangkaian pada proses penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan persepsi kesimpulan tentang pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) melalui Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai(Y). Adapun hasil pengujian hipotesis dan pengolahan data menggunakan *Smart PLS* dan dapat diperoleh beberapa penjelasan terkait dengan pengujian hipotesis dan pengolahan data sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa jika kondisi Gaya Kepemimpinan kurang tepat, maka kinerja pegawai akan rendah. Meskipun Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rompas et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”.

Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila Budaya Kerja yang kurang baik maka kinerja tidak akan meningkat. Budaya kerja adalah prinsip yang mengatur perilaku tiap individu dalam suatu organisasi. Bisa dibilang, budaya kerja juga menjadi sifat dasar organisasi, dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Budaya Kerja menurut penulis sangat erat hubungannya dengan faktor kepemimpinan, sehingga kemungkinan besar hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena dipengaruhi oleh belum adanya Kepala Dinas Definitif, dan jabatan Kepala Dinas hanya diisi oleh Pelaksana Tugas (Plt) yang telah berganti sebanyak 5 kali dalam 2 tahun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi & Susanti, 2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”.

Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila Disiplin Kerja meningkat menyebabkan kualitas kinerja pegawai meningkat. Karena itu, penting bagi seorang ASN untuk menjaga kedisiplinan, dan tidak terpengaruh dengan ASN lainnya yang belum disiplin. Kedisiplinan yang dimaksud bukan hanya dalam hal masuk

kerja, tetapi dalam segala aspek pelaksanaan tugas ASN. Dalam hal ini, termasuk disiplin anggaran, disiplin pelaksanaan program dan kegiatan, disiplin pertanggung jawaban laporan pelaksanaan kegiatan, disiplin berpakaian dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umala, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una”.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya apabila Pemimpin menerapkan Gaya Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai. Menurut Peneliti, Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mewujudkan Tindakan disiplin secara kolektif, karena pemimpin yang tegas, akan senantiasa melakukan pengawasan melekat secara intensif, menjadi *role model* atau panutan, sehingga gaya kepemimpinan jelas berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi dan Penelitian ini sejalan dengan penelitian I Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan”.

Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya apabila Budaya Kerja yang kondusif dan nyaman akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai. Hal ini disebabkan, pegawai yang merasa nyaman dan cocok dengan tempatnya bekerja akan selalu menunjukkan performa terbaiknya, termasuk dalam hal kedisiplinan, jadi hampir pasti budaya kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian I Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan”.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Gaya Kepemimpinan dan Kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka kinerja Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan meningkat melalui Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Pegawai. Hal ini berarti, bahwa perlu pengawasan melekat dan ketegasan pimpinan terkait kedisiplinan pegawai dalam lingkup kerjanya, karena bagaimanapun baiknya kompetensi dan pengambilan kebijakan dari seorang Kepala Dinas, tanpa didukung oleh kedisiplinan pegawai, maka tidak akan mencapai kinerja yang diharapkan dan target yang direncanakan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra & Wibowo, 2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur”.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Kerja dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja. Artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Ini bermakna bahwa Disiplin Kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator) yang bisa menjadi faktor kuat dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi ataupun pencapaian target-target kinerja yang telah direncanakan, ini jelas terlihat dari hasil penelitian, dimana hasil olah jawaban responden (pegawai Dinas Pendidikan) menunjukkan budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, tapi melalui mediasi Disiplin Kerja, ternyata menunjukkan hasil sebaliknya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Widiawati, 2016) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi”.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap 54 responden pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap; Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Gaya Kepemimpinan dan kinerja pegawai; Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Budaya Kerja dan kinerja pegawai;

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti antara lain : Disarankan Kepada Pimpinan agar lebih melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan,

terutama terkait teknis operasional tupoksi, dan mampu memberikan solusi yang efektif dan efisien saat bawahan bertanya tentang masalah-masalah terkait pekerjaan. Disarankan kepada segenap jajaran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan agar membangun iklim budaya kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga mampu mengoptimalkan Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; Kedisiplinan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan merupakan tugas kita untuk mengajak, mengingatkan rekan kerja kita yang lain untuk disiplin, sehingga target-target kinerja mampu dicapai. Disarankan bagi pimpinan Instansi untuk lebih menerima saran dari pegawai, dengan demikian diharapkan adanya partisipasi pegawai dalam setiap keputusan yang dibuat oleh pimpinan sehingga kedisiplinan kerja pegawai dapat meningkat, karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan menyampaikan aspirasi. Perlu membangun kebersamaan dan solidaritas yang kuat antar pegawai dalam Lingkup Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan agar tercipta Budaya Kerja yang baik, kondusif dan berorientasi pada standar pelayanan prima, karena budaya kerja yang positif, bisa meningkatkan performa pegawai termasuk kedisiplinan. Kedisiplinan perlu mendapatkan perhatian serius setiap stakeholder pemerintahan, karena terbukti mampu memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Kedisiplinan perlu mendapatkan perhatian serius setiap stakeholder pemerintahan, karena terbukti mampu memediasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya Kedisiplinan bisa menguatkan faktor-faktor lain dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. Malayu, SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rancie Wening Yulianingtyas. 2018. Pengaruh Kepuasan Pegawai pada Gaya Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Yogyatex. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UNY.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., Dotulong, L., & Gaya, P. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA*. 10.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis ...*, Query date: 2021-11-29 14:42:52.
<https://scholar.archive.org/work/bjj4ybb7tva4pprgcg3ciyuzlu/access/wayback/http://ojs.ekonomi-ungris.ac.id/index.php/JMBK/article/download/111/pdf>
- Umala, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Tojo Una-Una. *Katalogis, Query date: 2021-11-29 15:10:31.*
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/9754>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Vijiay, Sathe. 2014. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Widiawati, K. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi*. *Jurnal Administrasi Kantor, Query date: 2021-11-29 14:42:52.* <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/187>

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.