

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN SE-KECAMATAN MALLUSETASI DI KABUPATEN BARRU

Indriani¹, Hj. Masdar Mas'ud²

Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [1sindrhy8@gmail.com](mailto:sindrhy8@gmail.com), [2masdarmasud@gmail.com](mailto:masdarmasud@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru dengan responden 37 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 62,5% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 62,5% variabel penelitian ini dan sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is intended to identify and analyze the influence of leadership, organizational culture, education and training on employee performance. This research was conducted at the Kelurahan Office of Mallusetasi District in Barru Regency with 37 respondents as the research sample. The results of this study prove that it is partially proven that leadership, organizational culture, education and training have a positive and significant effect on employee performance. This study also proves that simultaneously leadership, organizational culture, education and training have a positive and significant effect on employee performance. This study produces a coefficient of determination of 62.5% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 62.5% of this research variable and 37.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Education and Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2012).

Mangkunegara (2014), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Profesi sebagai pegawai merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

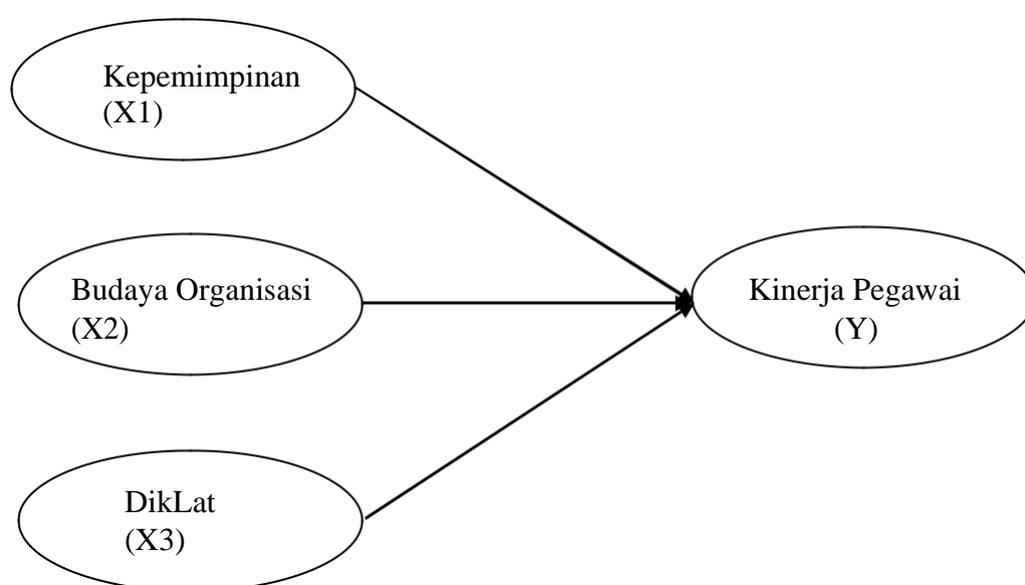
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut, diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun bawahan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keefektifan di dalam organisasi. Dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranserta pegawai yang ada di dalamnya. Gintings (2015) sepakat dengan langkah pemerintah untuk mengawali reformasi kepemimpinan melalui perbaikan pelayanan publik. Sebagaimana yang dilakukan di berbagai negara yang mengalami perubahan dari sistem otoritarian ke sistem politik demokrasi, perbaikan pelayanan publik akan secara lebih langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai perbedaan yang signifikan dari sistem sebelumnya. Dalam kesempatan yang sama, Zuhro (2015) berpendapat bahwa reformasi kepemimpinan harus dilakukan dengan memperbaiki seluruh sistemnya agar kinerja lembaga pemerintahan dapat segera ditingkatkan.

Budaya menjadi elemen penting yang mendukung terciptanya sebuah strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi karena budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung. Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. As'ad (2014), bahwa budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Widjaja (2016), meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Setiap aspek dari Pendidikan dan Pelatihan akhirnya membantu membentuk budaya organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang sudah ada dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

Kondisi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai. Potensi yang dimiliki pegawai pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya.hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya peran atasan

dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum dapat terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Beberapa permasalahan yang merupakan fenomena pada Kantor Kelurahan SeKecamatan Mallusetasi Di Kabupaten Barru antara lain kurangnya pemahaman atas pelaksanaan tugas, kurang mampu melaksanakan tugas pokok, pegawai menjalankan tugas belum penuh semangat, inisiatif dalam menjalankan tugas masih kurang, pekerjaan masih ada yang belum tepat waktu, perencanaan pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia belum maksimal

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



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.
2. Kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik sedangkan data kualitatif berupa informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada September – Oktober 2020, dengan sampel penelitian sebanyak 37 orang yang merupakan pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas serta uji asumsi klasik terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (*R square*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,210	,699		-,301	,766
	Kepemimpinan	,500	,140	,436	3,577	,001
	Budaya Organisasi	,364	,148	,293	2,457	,019
	Pendidikan & Pelatihan	,193	,087	,286	2,221	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,210 + 0,500X_1 + 0,364X_2 + 0,193X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dejelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_0 = -0,210$ artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) serta pendidikan dan pelatihan (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru tidak akan berubah.
2. Koefisien $b_1 = 0,500$ artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru sebesar 50%.
3. Koefisien $b_2 = 0,364$ artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X_2), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru sebesar 36,4%.
4. Koefisien $b_1 = 0,193$ artinya setiap peningkatan variabel pendidikan dan pelatihan (X_3), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru sebesar 19,3%

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} variable kepemimpinan sebesar $3,577 > t_{tabel}$ sebesar $1,687$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < probabilitas$ sebesar $0,05$

maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti variable kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} variable budaya organisasi sebesar 2,457 > t_{tabel} sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 < probabilitas sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti variable budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} variable pendidikan dan pelatihan sebesar 2,221 > t_{tabel} sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033 < probabilitas sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti variable pendidikan dan pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan, variabel Budaya Organisasi, variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,406	3	1,469	18,331	,000 ^b
Residual	2,644	33	,080		
Total	7,050	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 18,331 > Nilai F_{tabel} 2,86 dengan level signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen X_i (kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,591	,28305

a. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel X_i (kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana variabel kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan jika ditingkatkan, maka kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru akan meningkat. Nilai R² = 0,625 memperlihatkan besarnya kontribusi ketiga variabel X_i (kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 62,5%. Masih terdapat variabel lainnya yang mampu meningkatkan variabel kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru yaitu sebesar 37,5% seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, reward, lingkungan kerja dan variabel-variabel yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pembahasan

Kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Kepemimpinan di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Olehnya itu pimpinan Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru sangat dibutuhkan kepemimpinannya sebab kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi pegawai yang dipimpinnnya sehingga pegawai sebagai bawahan bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin, karena apa yang dilakukan oleh pimpinan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danang (2013) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lovina, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan budaya organisasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Budaya organisasi di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru merupakan apa yang dipersepsikan oleh pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan-harapan. Pegawai sebagai

bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada dan apakah nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai-nilai individu pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2013) yang mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya (*culture*) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Umala (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-una, kekuatan budaya organisasi mengacu pada seberapa luas dan mendalam pegawai memegang nilai-nilai organisasi, olehnya itu budaya organisasi dikembangkan secara terus menerus di dalam organisasi yang pada dasarnya bersumber pada pimpinan organisasi dengan dukungan semua orang dalam organisasi.

Pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang secara formal difasilitasi oleh organisasi akan mendukung pegawai meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Pendidikan dan pelatihan juga membuat pegawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugasnya. Selain itu, fasilitas atau sarana dan prasarana sangat menunjang dalam peningkatan kinerja pegawai, setiap pegawai non jabatan memiliki kursi dan meja masing-masing, 2 orang operator dilengkapi dengan komputer sedangkan pejabat berkualifikasi sarjana memiliki ruangan khusus yang dilengkapi dengan laptop, printer dan lemari arsip kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2012) yang mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wasahua (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI, semakin bertambahnya pendidikan dan pelatihan, pegawai menjadi bagian dari organisasi, kepedulian pegawai dengan nasib organisasi dan senang bekerja di organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan kepemimpinan, budaya organisasi serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Kepemimpinan pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan seseorang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk mengubah sikap, sehingga sesuai dengan keinginan pemimpin. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai Kantor Kelurahan se-

Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Budaya organisasi Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Budaya organisasi Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru memiliki visi dan misi jauh kedepan. Pendidikan dan pelatihan pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru adalah usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang dijabatnya sekarang. Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru. Kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh, 2014, *Psikologi Industri* (Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua), Yogyakarta : Liberty.

Danang Sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Gibson, J.L, 2013. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Erlangga 5, Jakarta.

Gintings. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi Pemeritahan*. Jogjakarta: Lakasana.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lovina, Susi Hendriani dan Marnis. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*. Vol 5 No 2. Universitas Riau.

Mangkunegara, AA. Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.

Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umala Muhajir. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda an Olahraga Kabupaten Tojo Una-una. *E-Jurnal Katalogis*. Vol 5 No 10. Universitas Tadulako.

Wasahua Olos. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI. *SOSIO-E-EKONS*. Vol 9 No 1. Universitas Indraprasta PGRI

Widjaya, A.W. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Zuhro. 2015. *Teori dan Praktik Kepemimpinan Reformasi*. Jakarta: Grafindo Persada.