

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Lilis<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>lilyessyarief@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com, <sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja aparatur sipil Negara Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 38 orang pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Oleh karena demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 33,681 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,88. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, kedisiplinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, kedisiplinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline, and organizational culture partially and simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Finance Agency of Polewali Mandar Regency.*

*The type of research used is quantitative research where this research uses a survey method with multiple regression analysis techniques to determine between the dependent variable and the independent variable. This study uses a questionnaire as a data collection tool and uses a Likert scale. Polewali Mandar, totaling 38 employees of the Polewali Mandar Regency Revenue Agency. The sample used in this study is the total population, this is because the population in this study is relatively small. Therefore, the number of samples in this study were 38 respondents.*

*The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 33,681 and Ftabel with a value of 2.88. So it shows that Fcount > Ftabel with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that simultaneously leadership, discipline and organizational culture have a significant influence on the performance of the employees of the Polewali Mandar Regency Revenue Agency. The results of the t-test showed that it shows that partially leadership, discipline and organizational culture have a significant influence on the performance of the employees of the Polewali Mandar Regency Revenue Agency*

**Keywords:** Leadership, Discipline, Organizational Culture and Performance

### PENDAHULUAN

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud

perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru. Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2014 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2012 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri.

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto (2011) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Kinerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan mempengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang.

Berdasarkan fakta empiris di Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa, kinerja guru pada saat ini, terdapat beberapa fenomena yang terjadi sebagai berikut : masih ada oknum guru yang belum mampu bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran belum bagus, pendayagunaan media pembelajaran belum terlaksana dengan baik, keterlibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar masih rendah dan kepemimpinan yang aktif dari guru. Serta hal lainnya.

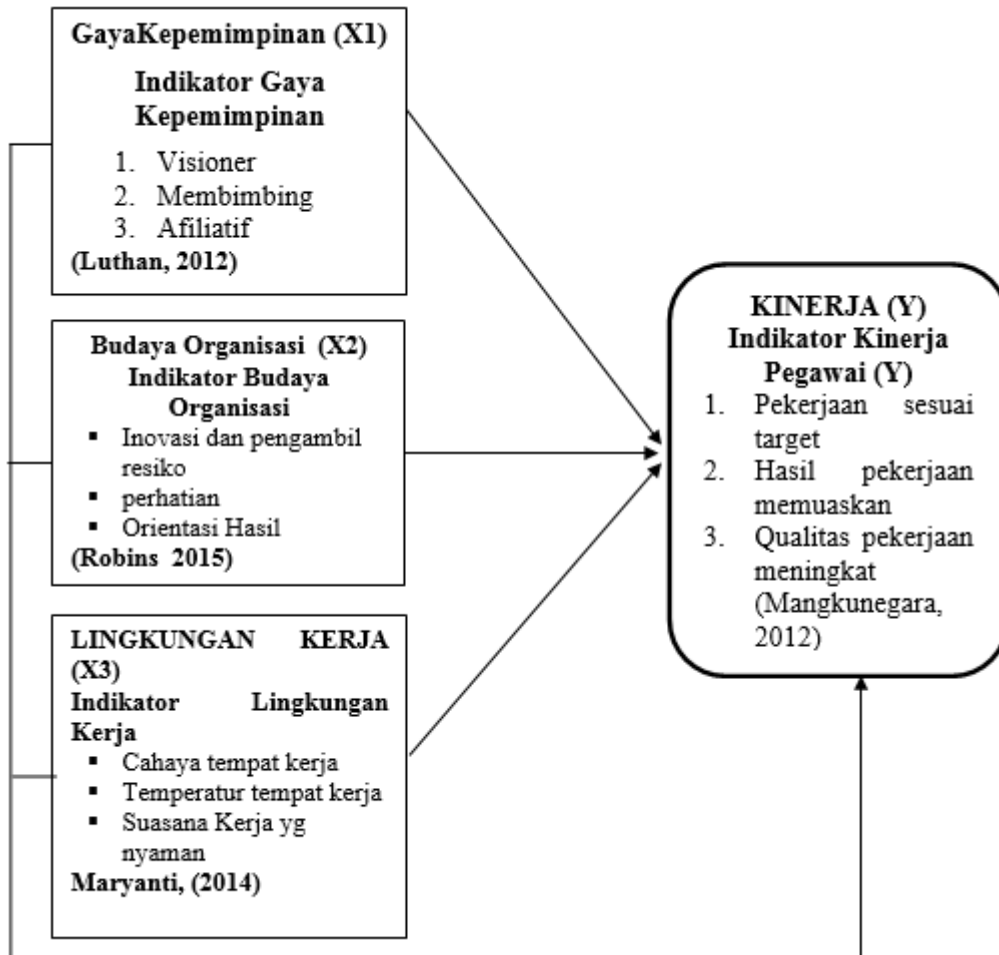
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2015). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Berdasarkan fakta empiris yang ada, hasil penelitian dan kajian teori yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa”***.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
2. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
3. Variabel gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

### METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan di Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan April sd Mei 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Di SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Sebanyak 34 orang guru.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus artinya seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 34 orang guru.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,017	2,639	0,013
Gaya kepemimpinan( $X_1$ ),	0,200	1,769	0,087
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,101	1,635	0,112
Lingkungan Kerja( $X_3$ )	0,457	4,040	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 2,017 + 0,200X_1 + 0,101X_2 + 0,457X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,017 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, maka tingkat Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa Adalah sebesar 2,017 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,200, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Gaya kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,200 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,200 satuan Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa, dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), koefisien bernilai sebesar 0,101. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Budaya Organisasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,101 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor budaya organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,101 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.



4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,457, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Lingkungan Kerja akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,457 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,457 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,017	2,639	0,013
Gaya kepemimpinan( $X_1$ ),	0,200	1,769	0,087
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,101	1,635	0,112
Lingkungan Kerja( $X_3$ )	0,457	4,040	0,000

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Gaya kepemimpinan* terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,087 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *Gaya kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa..
- 2) Pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,112 > 0,05$ , maka disimpulkan  $H_2$  ditolak, artinya *Budaya Organisasi* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
- 3) Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_3$  diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.905	3	31.302	59.988	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.654	30	.522		
Total	109.559	33			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 59,988 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada

pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

### Uji Beta

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja kerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja 0,565, kemudian gaya kepemimpinan sebesar 0,221, dan terendah adalah variabel budaya organisasi sebesar 0,207.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926	.857	.843	7.2236

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,857 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,857 atau 85,7 %. Variabel Kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya kepemimpinan sebesar  $0,087 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa,

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Budiawan (2015) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan sampel jenuh sebanyak 64 orang pegawai. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin (2022) juga mempertegas hasil penelitian ini bahwa gaya

kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan.

Asrul (2014) tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja kerja, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya kepemimpinan sebesar  $0,112 > 0,05$ .

Penelitian ini berbeda dengan Penelitian yang sama dilakukan Bachtiar (2012) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai 85 orang pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan Husniati (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan jumlah populasi 54 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel gaya kepemimpinan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Gaya kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,005$  ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara nyata memberikan pengaruh terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Penelitian Yusriadi (2014) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan



signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Lingkungan Kerja.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) dalam penelitian tersebut meneliti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Wiranata (2013) pengaruh kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Hasil dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan kerja paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F statistik sebesar 59,988 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap Kinerja. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan Nurjannah (2015). "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi linear berganda dengan jumlah sampel jenuh. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. 2) Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

### **Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa**

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja kerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja 0,565, kemudian gaya kepemimpinan sebesar 0,221, dan terendah adalah variabel budaya

organisasi sebesar 0,207.

Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Rusli (2014) tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. secara simultan Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja.

Bachtiar (2012) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai 85 orang pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik, gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan kinerja guru pada SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru yang berarti bahwa peningkatan Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan Kinerja guru SMPN 2 Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan, Komariah., dan Cepi, Triatna. (2010). *Visionary Leadership Menuju instansi Efektif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Adlan, Adam. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai SD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aida, Rahmita, Sari. (2013). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Arifin, Zainal. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aritonang. (2012). Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga Pengajar Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* Vol. 4, No. 4, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barnawi., dan Mohammad, Arifin. (2012). *Kinerja pegawai Professional*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Bahtiar. (2012). *Masalah Keserasian Budaya dan Manajemen di Indonesia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFEUI). Jakarta.
- Daryatmi. (2012). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id> pada 1 November 2016.
- Davis, Keith., dan John, W, Newstrom. (2010). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Dwi, Agung, Nugroho Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, (online), Vol. 9, No. 2, pp.191-200. ([www.journal.uny.ac.id](http://www.journal.uny.ac.id), diakses 1 November 2016).
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Erna, Yuni, Lestari. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Di SMA 11 Semarang). *Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*, (online), Vol. 2, No. 6, pp. 49-64. ([www.journal.usm.ac.id](http://www.journal.usm.ac.id), diakses 1 November 2016).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Gaffar, M. (2010). *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud. Jakarta.
- Gibson, James, L, Ivancevich, John, M., dan Donnelly, James, H, J. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur Jilid I*. Edisi Delapan. Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon

Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.

Goleman, Daniel. (2008). *Working With Emotional Intelligence*. Bantam Books. New York.

Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).

Robbins, Stephen, P. (2015). *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey, USA.

Rohana. (2014). *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.

Totalus. (2015). *Perspektif Perilaku Organisasi*. Rajawali Press. Jakarta.

Wiranata. (2015). *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*. Andi. Yogyakarta.