

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PINRANG

Sumarni<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Asri<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>sumarnigusni@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris@gmail.com, <sup>3</sup>asriwawao01@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan budaya organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work performance and organizational culture on employee performance at the Pinrang Regency Education and Culture Office. The design of this study used a survey study that took samples from one population and used questionnaires as a basic data collection tool. The research was carried out at the Education and Culture Office of Pinrang Regency. The research time is from July to August 2020. The population in the study was employees within the Education and Culture Office of Pinrang Regency which amounted to 45 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, that is, the number of samples constitutes the entire population. The number of samples in this study was 50 respondents. Data analysis uses multiple regression analysis.*

*The results showed that there was an influence between leadership style, work achievement, and organizational culture both individually and jointly on the performance of employees at the Pinrang Regency Education and Culture Office.*

**Keywords :** Leadership Style, Work Performance, Organizational Culture, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut memberikan kemampuannya terhadap organisasi (Firman, 2016). Bila kinerja pegawai

baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Astuti (2018) bahwa rendahnya kinerja pegawai dapat berpengaruh besar terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dalam upaya memberdayakan pegawai, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan suatu organisasi. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, faktor yang menunjang kinerja pegawai yakni kepemimpinan. Menurut Nawawi (2013, hal.153) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Wahyuni (2015) bahwa kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks.

Selain kepemimpinan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah prestasi kerja. Menurut (Sunyoto, 2015, hal. 18) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor berpengaruh yakni faktor budaya organisasi. Menurut Wibowo (2010 : 363) bahwa budaya organisasi merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Muis (2018) bahwa budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai dengan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja. Artinya artinya kepemimpinan dan prestasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Selanjutnya Penelitian Rizal (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam

hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap pegawai mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya serta mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Penelitian yang lain oleh Mariam (2009) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan beberapa variabel yang sama. Adapun judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang”**.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang
2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh kepemimpinan, prestasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 1 bulan Juli – Agustus 2020. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, yang berjumlah 45 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan maupun keterwakilan dari populasi yaitu pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, yang berjumlah 45 orang.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Wawancara, Daftar pertanyaan (Kuisioner), Studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,641	0,2940	0,000	Valid
X1.2	0,573	0,2940	0,000	Valid
X1.3	0,674	0,2940	0,000	Valid
X1.4	0,551	0,2940	0,000	Valid
X1.5	0,712	0,2940	0,000	Valid
X1.6	0,494	0,2940	0,001	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

**Tabel 2. Uji Validitas pada Variabel Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,322	0,2940	0,031	Valid
X2.2	0,581		0,000	Valid
X2.3	0,583		0,000	Valid
X2.4	0,719		0,000	Valid

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5 \%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.5	0,671		0,000	Valid
X2.6	0,519		0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

**Tabel 3. Uji Validitas pada Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5 \%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,822	0,2940	0,000	Valid
X3.2	0,826		0,000	Valid
X3.3	0,817		0,000	Valid
X3.4	0,847		0,000	Valid
X3.5	0,652		0,000	Valid
X3.6	0,816		0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

**Tabel 4. Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5 \%$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,572	0,2940	0,000	Valid
Y2	0,783		0,000	Valid
Y3	0,603		0,000	Valid
Y4	0,651		0,000	Valid
Y5	0,549		0,000	Valid
Y6	0,743		0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,686	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,600		Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,883		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,725		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Output Hasil Perhitungan Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Kesimpulan
	B	Std. Error	
C	1,069	0.625	

Variabel	Unstandardized Coefficients		Kesimpulan
	B	Std. Error	
C	1,069	0.625	
X1	0,319	0,131	Bepengaruh Postif
X2	0,294	0,117	Bepengaruh Postif
X3	0,177	0,063	Bepengaruh Postif

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,069 + 0,319X1 + 0,294X2 + 0,177X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Model regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 1,069 yang berarti bahwa jika nilai semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan budaya organisasi bernilai tetap maka kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 1,069.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,319 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kabupaten Pinrang. Apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 satuan, maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,319.
3. Nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja (X2) sebesar 0,294 yang berarti prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kabupaten Pinrang. Apabila skor prestasi kerja naik 1 satuan, maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,294.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,177 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kabupaten Pinrang. Apabila skor budaya organisasi naik 1 satuan, maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,177.

### Uji t (Secara Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X1	2,437	0,019	2,0195	Berpengaruh Signifikan
X2	2,503	0,016		Berpengaruh Signifikan
X3	2,793	0,008		Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
  - a) Merumuskan hipotesis
    - H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1)

- terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
- b)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
  - c) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,437 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019.
  - d) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,0195
  - e) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 2,437. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,0195 yang berarti variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
2. Pengaruh prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
  - b)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
  - c) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel prestasi kerja sebesar 2,503 dengan tingkat signifikan sebesar 0,016.
  - d) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,0195
  - e) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 2,503. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,0195 yang berarti variable prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
3. Pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.

- b)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.
- c) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar 2,793 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008.
- d) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,0195
- e) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 2,793. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,0195 yang berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka diketahui bahwa ketiga variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang. Simpulan dapat diberikan sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai thitung  $2,437 > t$  tabel 2,0195.
- Variabel prestasi kerja (X2) dengan nilai thitung  $2,503 > t$  tabel 2,0195
- Variabel budaya organisasi (X3) dengan nilai thitung  $2,793 > t$  tabel 2,0195.

### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F**

F	Sig.	F <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
9,080	0,000	2,83	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 8 di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis  
 $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 9,080 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan  
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $= 0,05$  atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df_1 = n-k = 41$ ,  $df_2 = k-1 = 3$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,83$ .



- d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,080, berarti variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang diperoleh hasil signifikan karena hasil  $F_{hitung} = 75,998$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,50$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

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

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

R	$R^2$	Adjusted $R^2$	Std. Error
0,632	0,399	0,355	0,22007

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,399 yang berarti variabel independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hipotesis yang diperoleh diperoleh gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu aspek yang mendasari baik atau tidaknya kinerja para pegawai terkhusus di lingkungan dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, maka akan baik pula kinerja para bawahannya. Jika variable gaya kepemimpinan naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,319 dengan asumsi variable independent lainnya konstan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mengarahkan memotivasi, dan membimbing sekelompok orang dalam suatu kelompok kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja baik secara fisik maupun mental. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik maka para pegawai akan semakin senang dengan pemimpin mereka yang berarti akan terwujudnya rasa senang dalam dunia kerja. Rasa senang terhadap pemimpinnya inilah yang akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Tujuan dari gaya kepemimpinan yang baik adalah untuk memotivasi para pegawai agar giat dalam bekerja. Selain dari memotivasi, gaya kepemimpinan yang baik akan membimbing para pegawai agar lebih terarah dalam penyelesaian kerja sesuai tugas dan fungsi mereka.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung  $2,437 >$  nilai t tabel  $2,0195$  dan tingkat signifikansi  $0,019$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, sehingga secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Suwarno dan Rizki tahun 2019, menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kerja.

### **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hipotesis yang diperoleh diperoleh prestasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,294. Oleh karena itu prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang mendasari baik atau tidaknya kinerja para pegawai terkhusus di lingkungan dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Artinya semakin tinggi prestasi kerja dari pegawai, maka dapat dikatakan bahwa kinerja mereka sudah baik. Jika variable prestasi kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,319 dengan asumsi variable independent lainnya konstan.

Manfaat dari prestasi kerja yang baik bagi lingkungan kerja adalah terwujudnya keinginan akan terget dan tujuan yang ingin dicapai. Dari banyaknya prestasi kerja juga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai juga sudah sangat baik yang dibuktikan dengan prestasi kerja tersebut begitupun sebaliknya. Bukan hanya internal lingkungan kerja saja yang merasakan prestasi kerja yang baik ini namun di eksternal lingkungan kerja seperti kehidupan sehari-hari akan turut terpengaruhi dengan prestasi kerja ini.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung 2,503 > nilai t tabel 2,0195 dan tingkat signifikansi 0,016. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel prestasi kerja, sehingga secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah R. Astuti 2018, menyebutkan bahwa ada pengaruh secara parsial prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hipotesis yang diperoleh diperoleh budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,177. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang mendasari baik atau tidaknya kinerja para pegawai terkhusus di lingkungan dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Artinya semakin baik budaya organisasi dari suatu kelompok kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam kelompok tersebut. Jika variable budaya organisasi naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,177 dengan asumsi variable independent lainnya konstan.

Budaya organisasi yang sehat dan kuat akan mempengaruhi semua anggota-anggota dalam kelompok kerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Pegawai merupakan penggerak dari organisasi, maka sudah jelas bahwa pegawai baik tidaknya organisasi akan sangat bergantung terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri. Budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman dari suatu organisasi atau kelompok kerja dalam bersosialisasi di wilayah internal maupun eksternal mereka.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung 2,793 > nilai t tabel 2,0195 dan tingkat signifikansi 0,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel budaya organisasi, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Hendriawan tahun 2014, menyebutkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi 0,319 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi 0,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi 0,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andreas, Lako. (2011). Corporate Social Responsibility of Business. Jakarta. Erlangga.
- Asri, Laksmi, Riani, M. (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta. Yuma Pustaka.
- Astuti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. The National Conferences Management and Business. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Edy, Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta. Prenada Media.
- 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.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Mariot, Tua, Efendi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta. Grasindo.
- Handoko. (2012). Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Kartono, Kartini. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali. Jakarta.
- Kreitner, Robert., dan Angelo, Kinicki. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.

- Mariam. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Program Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua. Bandung. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L., dan Jhon, H. Jackson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Salemba Empat.
- Muis, dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. E-ISSN. 2599-3410. Vol. 1. No. 1.
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta. PT. Fajar.
- Rizal. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Robbins. (2011). Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruky. (2013). Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sagita., Ayu, Alinvia., dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi : Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Sedamayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung. PT.Refika Aditama.
- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno., dan Rizki, Yudha, Bramantyo. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. Dosen Fakultas Hukum. Universitas Kediri.
- Wahyuni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas

Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3 (2): 135-141.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Humanika.