

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

Irzal Ahmad^{*1}, Ridwan², Muh.Said³

¹Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹irzalnurhayati@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id,

³muhsaid2601@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Selain itu penelitian ini juga bertujuan mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari penelitian ini. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket/kuisisioner. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2023. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Lingkup kerja Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Polewali Mandar. Adapun sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas pemberdayaan dan Masyarakat Desa, sedangkan X_3 menunjukkan hasil memiliki pengaruh peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Polewali Mandar sekaligus menjadi variabel paling tinggi atau dominan pengaruhnya dalam peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Kerja dan Kinerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, discipline and work culture on employee performance at the Community and Village Empowerment Office in Polewali Mandar Regency. In addition, this study also aims to determine the variable that has the most dominant influence from this study. This research is a quantitative study using data collection techniques through questionnaires. This research was conducted at the Community and Village Empowerment Office Of Polewali Mandar Regency which was carried out from April to May 2023. The Population of this study were all employees in the scope of work of the Village Empowerment and Community Service Office of Polewali Mandar Regency. The sample uses a saturated sample where the entire population is sampled, which is 40 people. The result showed that X_1 and X_2 did not have a significant effect on employee performance, while X_3 showed the result had an effect on increasing employee performance at the Village Empowerment and Community Service Office in Polewali Mandar Regency as well as the variable with the highest or dominant influence in increasing Employee Performance at the Office Community and Village Empowerment In Polewali Mandar Regency.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Work Culture and Performance

PENDAHULUAN

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi yang di bentuk untuk membantu Kepala Daerah menjalankan penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai kebutuhan yang ada di daerah. Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar dibentuk pada tahun 2017 setelah adanya perubahan nomengklatur pada Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Pada umumnya sebuah organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu oleh karena itu harus ada koordinasi, batasan dan kesatuan di dalamnya agar dapat terus bergerak mencapai tujuan organisasinya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar terdiri dari 3 (tiga) Bidang urusan yaitu Bidang Pemerintahan Desa, Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa, dan Bidang Usaha Mikro dan Tehnologi Tepat Guna. Bidang Pemerintahan Desa memiliki tugas menyelenggarakan pembinaan tata pemerintahan desa. Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa memiliki tugas menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa sedangkan Bidang Usaha Ekonomi Desa dan Pendayagunaan Sumber Daya Alam dan Tehnologi Tepat Guna memiliki tugas menyelenggarakan pembinaan usaha ekonomi dan pendayagunaan sumber daya alam dan tehnologi tepat guna.

Dari tiga bidang yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar semua adalah urusan wajib. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dibutuhkan peran penting dari seorang pemimpin. Sosok pemimpin yang berkualitas akan mampu membawa organisasinya kearah yang benar sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Peran pemimpin sangat berpengaruh pula pada pencapaian dan kinerja bawahannya karena orang yang tepat jika berada ditempat yang tepat akan mampu menciptakan kondisi kerja yang efektif dan sampai pada performa terbaik pencapaian organisasi yang dipimpinya.

Dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif (Thoha : 2010).

Seorang Pemimpin yang baik akan mampu membawa pengaruh yang baik dan juga mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka, mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk meningkatkan produktifitas kerja serta mencapai kinerja maksimal organisasi.

Keberhasilan pencapaian kinerja perangkat daerah sangat ditopang oleh pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menunjukkan jalan yang harus ditempuh oleh bawahannya sehingga gerak dari posisi saat ini ke masa yang akan datang dapat berjalan lancar dan produktivitas dapat tercapai.

Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak dan alat ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting terhadap penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian kinerjanya

Faktor lain yang dapat menjadi penentu keberhasilan dan pencapaian suatu organisasi tentu saja adalah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sebab secanggih apapun tehnologi yang menjalankan sebuah organisasi tetaplah pegawai yang ada di dalamnya. Peran yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan maju atau mundur sebuah organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi pegawai untuk bertindak efektif dan berperilaku yang benar serta bermanfaat demi pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja menjadi salah satu hal penting yang menjadi tolak ukur kualitas kerja seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan hal dasar yang dimiliki oleh seseorang yang akan sangat berdampak pada pencapaian hasil pekerjaan atau kinerjanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia menggubah dan mengatur untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di sebuah perusahaan (Sumadhinata: 2018).

Disiplin merupakan modal dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai yang akan menentukan tingkat capaian kinerjanya. Seorang dengan disiplin yang baik juga mencerminkan besar tanggungjawab yang dimiliki oleh orang tersebut terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap pemimpin akan mendorong para pegawainya agar memiliki disiplin yang baik. Sebuah organisasi akan mengalami kesulitan jika para pegawainya tidak mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Untuk itu peraturan dan sanksi sangat dibutuhkan untuk menegakkan kedisiplinan pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi kesadaran para pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik harus ditanamkan di setiap pribadi pegawai. Jika tingkat kedisiplinan tinggi maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah mencerminkan kinerja yang baik. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari laporan kehadiran setiap harinya, selain juga dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan laporan penyelesaian pekerjaannya.

Sebagai individu setiap pegawai memiliki latar belakang dan karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan jenis kelamin, usia dan bahkan pengalaman kerja dari setiap orang tidaklah sama. Hal ini akan menjadi kendala atau penghambat jika tidak terjalin hubungan yang baik dalam organisasi. Hubungan yang dimaksud disini adalah hubungan kerja yang terjalin antara pimpinan dan bawahan begitu pula hubungan kerja antar sesama pegawai. Namun perbedaan yang ada tersebut juga dapat diolah menjadi sebuah kekuatan untuk bergerak maju dan menjadikan hal tersebut menjadi sebuah potensi yang dapat dijadikan sebagai pendorong untuk mencapai kinerja terbaik organisasi.

Dalam upaya pencapaian kinerja terbaik organisasi dibutuhkan penerapan budaya kerja yang baik. Budaya kerja menjadi ciri khas atau pembeda antara satu lembaga dengan lembaga lainnya. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan situasi dan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat memfokuskan karyawan pada apa yang menjadi visi misi organisasi. Selain itu hal ini akan meningkatkan keselarasan kerja dan mempererat hubungan kerja antar pegawai.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan masyarakat yang dilayani (Ruliansa:2018)

Budaya kerja diartikan sebagai komitmen sebuah organisasi dalam upaya membangun sumber daya manusia yang dimilikinya, untuk mendapatkan proses dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja umumnya difungsikan sebagai aturan yang mengikat para pegawai sekaligus sebagai acuan dalam melaksanakan tugas oleh para pegawai maupun pimpinan organisasi. Melalui budaya kerja yang baik akan tercipta profesionalisme kerja dan integritas yang tinggi dari para pegawai. Untuk itu dibutuhkan kesadaran dari tiap individu yang ada dalam sebuah organisasi akan pentingnya budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya kerja yang baik sehingga dapat diaktualisasi oleh semua pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Budaya kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan juga kesempatan bagi karyawan untuk berkembang karena budaya kerja yang baik harusnya juga bisa membawa dampak positif terhadap pegawainya.

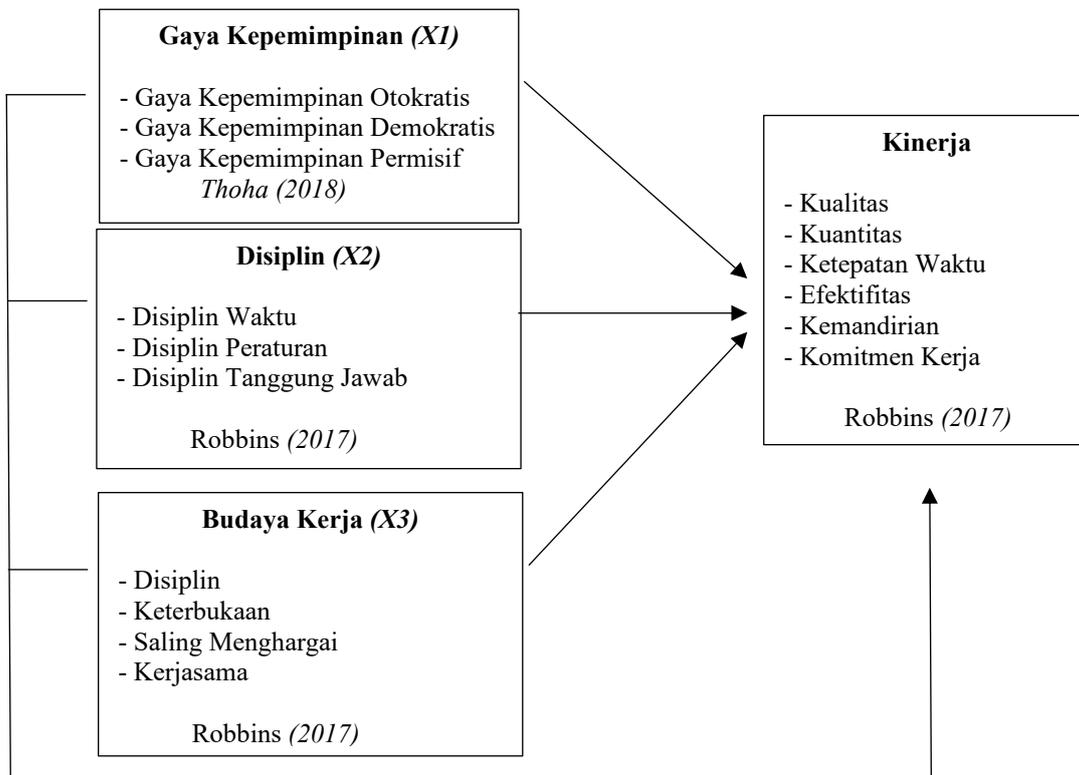
Budaya kerja yang baik akan mendorong perbaikan pola dan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi kearah yang lebih baik dan teratur sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Budaya kerja yang baik tidak hanya menciptakan keteraturan tetapi situasi kerja yang nyaman untuk semua orang. Dalam budaya kerja yang sehat setiap orang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena didukung oleh team kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung.

Tujuan dari penerapan budaya kerja yang baik yakni mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Ada berbagai macam manfaat yang diperoleh dari penerapan budaya kerja yang baik antara lain yaitu meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, membangun komunikasi yang baik, tanggap dalam perkembangan dunia luar, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan dan yang terpenting adalah meningkatkan kinerja organisasi.

Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah narasi (uraian atau pernyataan) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan dalam konsep atau kerangka. kerangka konseptual dalam sebuah penelitian kuantitatif sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara menyeluruh (Echdar: 2017).

Kerangka piker dari penelitian ini dapat dibagan kerangka piker berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel X dan 1 variabel Y, dimana Kepemimpinan, Disiplin dan Budaya kerja menjadi variabel X atau variabel bebas. Sedangkan untuk variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel X masing-masing menunjukkan hubungan secara parsial ke variabel Y. Selain itu terlihat pula hubungan yang secara simultan antara variabel X dan variabel Y.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga Budaya kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
4. Diduga secara simultan ketiga variabel X yaitu kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
5. Budaya kerja memiliki pengaruh tertinggi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

kuantitatif bertujuan untuk menentukan hubungan yang ditimbulkan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran maka setiap fenomena social dijabarkan kedalam komponen masalah, variable dan indikator (Echdar: 2017). Penelitian ini akan diproses dengan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis untuk mencari hubungan yang ada diantara variabel yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada hubungan yang timbul diantara variable-variable bebas dan variabel terikatnya. Dimana variabel bebas dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1 hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.225	4.405		2.094	.043
	Total X1	.092	.337	.073	.273	.786

Total_X2	.129	.239	.142	.541	.592
Total_X3	.541	.163	.572	3.312	.002

Persamaan regresi dalam penelitian ini berdasarkan tabel di atas dapat dituangkan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 9,225 + 0,337 X1 + 0,092 X2 + 0,541 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,225 dapat di artikan bahwa jika variabel dari penelitian ini yaitu X1, X2 dan X3 tidak ada perubahan maka nilai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 9,225.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,337. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,337.
- Koefisien regresi variabel Disiplin (X2) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,092. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Kompensasi (X2) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,092.
- Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X3) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,541. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X3) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,541.

A. Uji T (Parsial)

Uji T atau uji parsial yaitu uji dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antar masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Adapun hasil pengujian uji T dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Constant)	9.225	4.405		2.094	.043
	total_X1	.092	.337	.073	.273	.786
	total_X2	.129	.239	.142	.541	.592
	total_X3	.541	.163	.572	3.312	.002

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan besar nilai t hitung adalah sebesar 0,273 sedangkan nilai t tabel untuk n 40 adalah sebesar 2,026. Berdasarkan teori Imam Ghozali jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka terdapat pengaruh dan

sebaliknya jika lebih kecil berarti tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Disiplin (X2)

Hasil uji t untuk variabel Disiplin menunjukkan besar nilai t hitung adalah sebesar 0,541 sedangkan nilai t tabel untuk n 40 adalah sebesar 2,026. Berdasarkan teori Imam Ghozali jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka terdapat pengaruh dan sebaliknya jika lebih kecil berarti tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X2) dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Variabel Budaya Kerja

Hasil uji t untuk variabel Budaya kerja (X3) berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan besar nilai t hitung adalah sebesar 3,312 sedangkan nilai t tabel untuk n 40 adalah sebesar 2,026. Berdasarkan teori Imam Ghozali jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka terdapat pengaruh dan sebaliknya jika lebih kecil berarti tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Uji F (Simultan)

Uji simultan adalah uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel -variabel bebasnya dalam hal ini gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Adapun hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3 Uji F (Simultan/Serentak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.665	3	57.888	14.861	.000 ^b
	Residual	140.235	36	3.895		
	Total	313.900	39			

Hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yaitu 14,861 sedangkan nilai F tabel untuk n 40 yaitu 2,870. Dasar pengambilan keputusan untuk uji serentak adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel maka berarti memiliki pengaruh dan jika lebih kecil berarti tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji serentak untuk variabel bebas Gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan variabel bebas dan tak bebas dalam regresi linear. Koefisien regresi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.553	.516	1.974	2.153

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R square adalah 0,553 dengan adjusted koefisien regresi dari penelitian ini sebesar 0,516 atau 51,6%. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 51,6% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan sisanya 49,4% merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tersebut. Hal ini berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS dimana hasilnya menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,786.

Hasil uji untuk variabel Disiplin menunjukkan hasil yang sejalan dengan variabel gaya kepemimpinan dimana nilai signifikansi untuk Disiplin menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,592 dan nilai t hitungnya (0,541) lebih kecil dari nilai t tabelnya (2,026). Hal ini berarti bahwa variabel ini juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang menjadi variabel terikatnya.

Hasil uji parsial untuk variabel Budaya kerja yang merupakan X3 dari penelitian ini. Menunjukkan hasil yang berbeda dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin. Hasil perhitungan SPSS nya menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,02 yang berarti budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang menjadi variabel terikatnya. Variabel ini sekaligus menjadi variabel yang paling tinggi pengaruhnya dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain budaya kerja adalah variabel paling dominan.

Hasil Uji secara Simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Polewali Mandar.

KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

- Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan pada jawaban responden didapatkan hasil uji parsial bahwa Variabel X1 dan X2 dalam penelitian ini tidak menunjukkan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.
- Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan pada jawaban responden didapatkan hasil bahwa uji parsial variabel X3 dari penelitian ini yaitu Budaya Kerja menunjukkan hasil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Polewali Mandar sekaligus menjadi variabel paling dominan.

- c. Hasil Uji serentak yang diolah dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil ketiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ariyanti, Agnes. 2016. Pengaruh Pelatihan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- Danim, Sudarmawan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*: PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia, Indonesia.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gusti, Messa Media. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Ka. Sekolah Terhadap Guru SMKN 1 Purwerjo Pasca Sertifikasi*. *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu. S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara Thoha. 2013
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibua, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Perasada
- Mangkunegara A. P. 2013. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara A.P. dan Rumbungan. Octored. 2015. *Effect of word discipline, Work Motivation and Job Certification on Employee Organizational Commitment In the Company*. (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Management*, Vol.3.
- Muamar. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dsiplin Kerja & Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi*. Prov. Sulawesi Tengah.
- Rivai, Vethizal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta:

Rajawali Pers.

Robbin, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P dan Judge T.A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Tanjung H. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pd*.

Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

Sedarmayanti Lijian Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Fuad Mas'ud. 2004.

Sutisno. 2014. *Pemimpin & Kepemimpinan. Tips Praktis untuk menjadi Pimimpinan yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
