JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Pegawai terhadap Penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa

Riefky DJ Al Idrus
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia
email koresponden : riefkyalidrus@gmail.com

Budiandriani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia
email: budiandrianimt@umi.ac.id

Mahfudnurnajamuddin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia
email: mahfud.nurnajamuddin@umi.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai terhadap penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik di suatu lembaga pendidikan. Populasi yang menjadi target penelitian ini terdiri dari pihak-pihak yang terlibat dalam penerapan prinsip-prinsip tersebut di lembaga yang dimaksud, berjumlah 101 orang, yang semuanya dijadikan responden. Analisis dilakukan menggunakan model regresi linear berganda. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam meningkatkan efektivitas dan transparansi organisasi pendidikan. Dengan memahami pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada penerapan tata kelola yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengambil kebijakan dan manajemen di lembaga terkait dalam mengoptimalkan praktek tata kelola yang baik. Selain itu, temuan ini juga dapat berfungsi sebagai acuan untuk institusi pendidikan lainnya dalam meningkatkan standar tata kelola yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel—kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi—memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap penerapan tata kelola yang baik di lembaga tersebut. Secara parsial, faktor lingkungan kerja ditemukan sebagai variabel dengan pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap penerapan tata kelola yang baik di institusi tersebut. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Kata Kunci *Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi, Good governance*

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

I. PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Gowa adalah perguruan tinggi kedinasan yang berada di bawah Kementerian Pertanian, yang menyelenggarakan pendidikan profesional di bidang penyuluhan pertanian, peternakan, serta karantina tumbuhan dan hewan. Sebagai salah satu unit pelaksana teknis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (Badan PPSDMP), STTP Gowa memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan tinggi fungsional pertanian terdepan di kawasan Timur Indonesia. Misinya mencakup penerapan sistem pendidikan profesional yang produktif, berdaya guna, dan akuntabel; peningkatan serta penerapan hasil penelitian terapan di bidang teknis, sosial, dan ekonomi; pengembangan kerja sama teknis pendidikan dengan pelaku utama, pelaku usaha tani, serta pemerintah daerah dan kota; peningkatan pembinaan dan kompetensi civitas akademika; pengelolaan administrasi umum, akademik, kemahasiswaan, dan alumni yang lebih baik; serta pemanfaatan potensi sumber daya manusia dan alam secara profesional dan berkelanjutan. Sejak reformasi, telah terjadi berbagai perubahan fundamental dalam tata kelola pemerintahan, termasuk di bidang pendidikan. Pemerintahan yang selama 32 tahun berada di bawah Orde Baru, yang bersifat sentralistik, telah mengalami perubahan signifikan menuju pemerintahan desentralistik. Perubahan ini ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian disempurnakan menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagai dasar yuridis untuk reformasi sistem pemerintahan di Indonesia.

Di antara bidang-bidang yang didesentralisasikan adalah sektor pendidikan. Salah satu isu strategis yang terus disoroti di negara ini adalah kebutuhan untuk menerapkan prinsip-prinsip good governance dan akuntabilitas. Selain itu, ada juga tuntutan yang semakin kuat untuk penerapan *good corporate governance* (Adebayo et al., 2014), khususnya di sektor non-pemerintahan seperti perusahaan publik. Pada masa Orde Baru, kedua hal ini hampir tidak mendapat perhatian, tetapi saat ini menjadi pusat perhatian masyarakat, terutama di kalangan akademisi dan perguruan tinggi.

Dengan birokrasi yang seringkali dipandang sebagai alat politik bagi rezim yang berkuasa, masyarakat kini merasa sulit untuk menghargai tindakan pejabat pemerintah dan birokrat. Oleh karena itu, salah satu tugas utama pembuat kebijakan setelah reformasi adalah untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat dengan menunjukkan bahwa semua proses politik dan pembuatan kebijakan memberikan manfaat nyata bagi rakyat. Dengan kata lain, akuntabilitas dalam birokrasi publik serta penerapan tata kelola yang baik (*good governance* dan *good corporate governance*) menjadi sangat penting untuk perkembangan demokrasi di Indonesia (Muryanto, 2014).

Secara umum, masyarakat melihat pejabat pemerintah dan birokrasi publik sebagai individu yang bekerja di sektor pemerintahan atau publik, termasuk pendidikan. Terdapat hubungan yang jelas bahwa membahas akuntabilitas publik dan tata kelola yang baik juga mencakup akuntabilitas dan tata kelola dalam pendidikan. Namun, penting untuk diingat bahwa banyak penyelenggara pendidikan bukanlah pegawai negeri sipil atau bagian langsung dari pemerintah. Ini termasuk lembaga pendidikan swasta yang dikelola oleh yayasan, organisasi sosial, atau organisasi keagamaan, serta perguruan tinggi swasta yang dikelola secara profesional. Kedua jenis pengelolaan ini—baik yang dikelola pemerintah maupun swasta—memiliki kesamaan dalam hal pelayanan publik, yang menegaskan pentingnya akuntabilitas dan tata kelola yang baik dalam semua aspek pendidikan.

Kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan strategi yang diadopsi oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Purwanto et al., 2021). Berdasarkan teori

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

perilaku kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari aspek orientasi tugas dan orientasi pada orang. Aspek ini meliputi penekanan pada pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, pemberian tugas yang jelas, serta efisiensi dan penyelesaian tugas dalam waktu yang cepat. Seorang atasan langsung sering mengkomunikasikan perintah secara langsung, memberikan arahan yang jelas, dan menekankan pentingnya menyelesaikan tugas dengan baik (Dessler, 2020).

Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2010) mencakup segala hal yang terkait dengan alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengakibatkan pemborosan tenaga dan waktu, serta menghambat efisiensi sistem kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang baik.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah pendorong yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan memperoleh hasil yang terbaik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang tinggi pula (Maslow, 1981). Oleh karena itu, penting untuk membangkitkan motivasi kerja agar pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, saat ini terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, yang berdampak pada semangat kerja yang kurang dan seringnya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya untuk meningkatkan motivasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

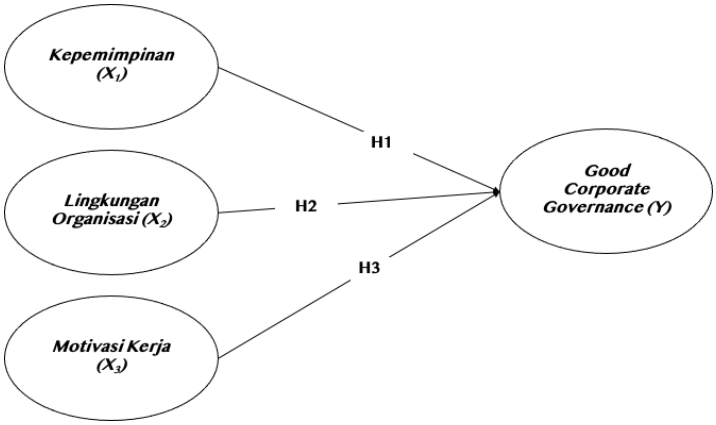
Pentingnya pengembangan manajemen dalam suatu organisasi adalah agar organisasi tersebut dapat menjalankan berbagai fungsi manajerial dengan baik, seperti persiapan kerja, perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan aktivitas kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka (Ivancevich et al., 2007) Seperti pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa. Kinerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kriteria yang berlaku. Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memerlukan implementasi fungsi-fungsi manajemen yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai (Robbins & Judge, 2015). Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui peningkatan disiplin, kepemimpinan, dan etos kerja yang tinggi, yang membantu pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta hubungan dengan atasan dan bawahan (Harlie, 2012).

Kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam teori perilaku kepemimpinan, terdapat dua aspek utama: orientasi tugas dan orientasi pada orang. Seorang atasan yang efektif selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dan memberikan arahan yang jelas (Muizu et al., 2019).

Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya (Basirun et al., 2022). Faktor motivasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah pendorong yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Irjayanti et al., 2022). Penting untuk membangkitkan motivasi kerja agar pegawai dapat mencapai kinerja optimal. Di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, masih terlihat adanya kekurangan dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen yang berdampak pada pengelolaan kepegawaian dan

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

pencapaian visi, misi, serta program strategis organisasi (Nasir et al., 2021). Hal ini mempengaruhi penerapan good governance di institusi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, berikut adalah alur kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Teori

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan deskriptif diterapkan untuk menggambarkan dan menjelaskan hasil penelitian melalui tabel, gambar, dan grafik yang menyajikan data yang telah diolah. Sebaliknya, pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Arifin et al., 2022). Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Variabel dependen yang diteliti adalah penerapan good governance. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y=\beta 0+\beta 1X1+\beta 2X2+\beta 3X3+\epsilon$

di mana:

- Y adalah penerapan good governance,
- X1 adalah variabel Kepemimpinan,
- X2 adalah variabel Lingkungan Kerja,
- X3 adalah variabel Motivasi,
- β0 adalah konstanta,
- β1, β2, dan β3adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen,
- ϵ epsilon adalah istilah kesalahan.

III. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Identitas responden dalam penelitian ini memberikan wawasan mengenai variasi tanggapan terhadap berbagai variabel yang diteliti. Penelitian ini melibatkan 101 pegawai dari Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, yang semuanya telah memberikan respons. Identitas responden terdiri dari beberapa aspek utama. Pertama, jenis kelamin merupakan identitas penting yang digunakan untuk memprediksi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas. Dari total 101 responden, 48 orang (47,52%) adalah laki-laki, sementara 53 orang (52,48%) adalah perempuan. Distribusi ini menunjukkan keseimbangan gender di berbagai tugas dan fungsi yang ada di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa. Kedua, umur pegawai juga mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menyelesaikan tugas. Pengelompokan berdasarkan umur menunjukkan

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

bahwa pegawai yang lebih tua biasanya lebih memahami dan bijaksana dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman yang dimiliki seiring bertambahnya umur berkontribusi pada penguasaan tugas pokok dan fungsi yang diberikan. Ketiga, tingkat pendidikan pegawai beragam, mulai dari Sarjana (S1) hingga Doktor (S3). Tingkat pendidikan ini mempengaruhi kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa. Keempat, masa kerja pegawai adalah faktor penting yang mempengaruhi karakteristik mereka. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, data identitas responden ini memberikan gambaran yang jelas tentang variasi dan potensi pengaruh terhadap hasil penelitian, serta membantu memahami dinamika kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 1 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.908	3	6.636	3984.051	.000[a]
	Residual	.162	97	.002		
	Total	20.069	100			
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan,Lingkungan kerja						
b. Dependent Variable: kinerja						

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 3984.051 sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α = 0,05) akan diperoleh angka 2.69. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 3984.051 > 2.79 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan (X1),lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan Good Governance Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	.041		1.072	.286
	Kepemimpinan	.064	.029	.058	2.195	.031
	Lingkungan kerja	.664	.037	.673	17.981	.000
	Motivasi kerja	.262	.039	.275	6.668	.000
a. Dependent Variable: Good Governance						

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1),lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan Good Governance pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari $t\text{-}_{tabel}$. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan penerapan Good Governance Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kepemimpinan lebih besar dari nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja dan dari nilai t_{hitung} dari motivasi. Selanjutnya pada tabel 12, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 0{,}043 + 0{,}064X_1 + 0{,}664X_2 + 0{,}262X_3}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpresentasikan sebagai berikut ini :

β_0 = diperoleh dari nilai 0,043 yang menyatakan bahwa besarnya penerapan Good Governance pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa meningkat jika variable kepemimpinani (X1),lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dalam posisi konstan.

β_1 = 0,064, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinani berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, koefisien b_1 tersebut signifikan dengan nilai p = 0,031 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel kepemimpinan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

β_2 = 0,664, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.Koefisian b_2 tersebut signifikan karena nilai p = 0,000 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

β_3 = 0,262, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi akan berpengaruh positif terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.Koefisien b_3 tersebut signifikan dikarenakan nilai p = 0,000 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja dan variabel bebas lain konstan, maka akan mempengaruhi peningkatan penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

Kontribusi variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa dapat dianalisis melalui koefisien determinasi. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh akan

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

menggambarkan seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap penerapan Good Governance. Informasi mengenai nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada 2087able di bawah ini.

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996[a]	.992	.992	.04081
a. Predictors: (Constant), motivasi,Kepemimpinan,Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Good Governance				

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,992. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kepemimpinani (X1),lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan penerapan Good Governance sebesar 99,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut—kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja—memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Governance* di institusi tersebut. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang sangat besar, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,992 atau 99,2%. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan penerapan *Good Governance*, ketiga variabel ini harus diperhatikan secara bersamaan. Namun, masih ada 0,8% dari penerapan *Good Governance* yang belum dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya perlu mengeksplorasi variabel lain yang mungkin dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan penerapan *Good Governance* di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa.

Selain itu, analisis parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terbesar terhadap penerapan Good Governance, dengan nilai koefisien Standardized Beta sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel, lingkungan kerja adalah faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi penerapan Good Governance. Hasil analisis Anova, dengan nilai probabilitas P=0,000 yang lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yaitu penerapan Good Governance. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini diterima.

IV. KESIMPULAN

Secara simultan, ketiga variabel independen—kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi—berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Governance di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Gowa, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima. Analisis parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

dan signifikan terhadap penerapan Good Governance di STTP Gowa. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap penerapan Good Governance di lembaga tersebut. Motivasi kerja, bila dianalisis secara terpisah, juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Good Governance di STTP Gowa. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi penerapan Good Governance di STTP Gowa.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pemerintah memberikan perhatian khusus pada pengembangan lingkungan kerja di lembaga pendidikan seperti STTP Gowa. Pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, guna meningkatkan kinerja dan penerapan Good Governance. Selain itu, penting untuk memperkuat program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta meningkatkan motivasi pegawai melalui insentif dan penghargaan yang memadai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan akan ada perbaikan yang signifikan dalam kualitas tata kelola dan pencapaian tujuan organisasi di institusi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adebayo, M., Ibrahim, A. O. B., Yusuf, B., & Omah, I. (2014). Good corporate governance and organisational performance: An empirical analysis. *International Journal of Humanities and Social Science*, *4*(7), 1.

Arifin, Nasir, M., Murfat, M. Z., & Syahnur, M. H. (2022). *Statistik* (M. N. Hamzah (ed.)). Eureka Media Aksara.

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, *5*(4), 337–348.

Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.

Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *10*, 860–867.

Irjayanti, V., Mapparenta, M., & Syahnur, M. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Ahmad Yani Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, *5*(1).

Ivancevich, John, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)* (Edisi Tuju). Erlangga.

Maslow, A. H. (1981). *Motivation And Personality: Motivation And Personality: Unlocking Your Inner Drive and Understanding Human Behavior by AH Maslow*. Prabhat Prakashan.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, *2*(1), 70–78.

Muryanto, Y.-T. (2014). Model pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam rangka mewujudkan good corporate governance. *Yustisia*, *3*(1).

Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, *18*(1), 71–83.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap*

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1765

Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family .... papers.ssrn.com. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987573

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior - 16/E* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); 16th ed.). Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.