AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 10 Nomor 1, April 2024
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

PENGARUHKEPEMIMPINAN DAN BUDAYAORGANISASITERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sri Utami[1], M. Harlie[2], Mohammad Zainul[3]
E-mail: sriutami@gmail.com

[1,2,3]Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
2 Maret 2024	*20 April 2024*	*30 April 2024*

ABSTRACT

Leaders have an important task in managing human resources. A leader must realize that employees are the asset that most influences the company's productivity. In other words, it must be realized that there is a dependency between the company and its employees. The role of a leader in influencing decisions directed towards organizational goals greatly determines the direction of the company's progress regarding the way or style a person leads in managing their company according to the specified direction.

Keywords: Leadership, Corporate culture, performance

PENDAHULUAN

Pemimpin mempunyai tugas penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Seorang pemimpin harus menyadari karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan .Dengan kata lain harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawannya. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seseorang memimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang ditentukan.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al. (2003), Locander et al. (2002), adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower).

Adapun faktor paling kritikal yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi system dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber et al 1997). Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota- anggota organisasi.

Demikian pula yang terjadi dilingkungan kinerja kepala sekolah pada UPT Dinas Pendidikan Kecematan Juai, dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga sering terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang diinstruksikan

pemimpin. Adanya pergantian pemimpinakan berdampak pada kondisi kerja sehingga menimbulkan perubahan perilaku kerja yang dibawa oleh pemimpin yang baru yang berdampak pula pada kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untik menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan peranan budaya organisasi sebagai variable moderasi dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Juai Kabupaten Balangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kineja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorangmelaksanakantanggungjawab dan tugas kerjanya (Basuki dkk.,, 2020).

Kepemimpian (leadership) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower). Locander et al (2002) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpindengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok dan Crawford (2001) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.

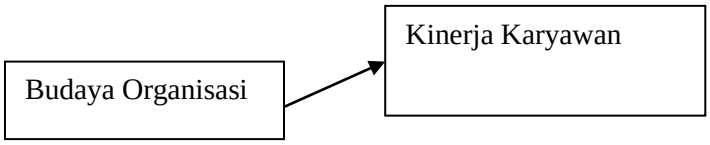
Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan polapola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku anggotanya (Widyanti R., 2019). Budaya organisasi, berdasarkan definasi ini, dapatditempatkan pada arah nilai (values) maupun norma perilaku (behavioral norms). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (highly valued), sedangkan sebagai norma perilaku (behavioral norms) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaliknya elemen- elemen (anggota) organisasi berprilaku.

Kerangka pemikiran penelitian ini (gambar 1) menjelaskan hubungan langsung antara variable- variable independen kepemimpinan dan budaya organisasisebagai variable moderating dengan variable dependen kinerja karyawan.

Gambar 1

KerangkaPemikiran





Sumber dikembangkan dari penelitian Pool (2000), Dunk (1993), Arnold dan Boshoff (2000) dan Wilson (2001)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitianeksplanatory dimana menurut Creswel, (2003) penelitian eksplanatory adalah suatu pengkajian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi tersebut maka penelitian ini mencoba mengkaji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara farsial maupun simultan (Basuki, 2021)

Lokasi penelitian ini dilakuan tepatnya UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Juai Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di kecamatan juai kabupaten Balangan 2015, Adapun jumlah Populasi seluruhnya sebanyak 35 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ada sebanyak 35 orang.

Variabel independen penelitian ini mencakup kepemimpinan(X1), BudayaOrganisasi (X2) dan variabel moderate yaitu interaksi antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi (X1, X2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja(Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X1 * X2 e dimana :

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

A = konstanta

B1, b2, b3 = koefisien regresi

X1 = kepemimpinan

X2 = budaya organisasi

X1 *X2 = moderate (interaksi X1 dan X2)

E = kesalahan prediksi(error term)

Uji t

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan variabel moderating (X1 * X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata a = 5 %

Uji F

Untuk menguji apakah variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan variabel moderating (X1 *X2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadaap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji F.

F hitung =-2

Keterangan :

R2 = koefisien determinasi

K = banyaknya variabel bebas

N = jumlah data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Item ataubutirdapat pula dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS yang dalam hal ini menggunakanversi 21. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya denganskor total variabel yang dimaksud. Dalam halini masing-masing item yang ada di dalamvariabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

4.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataan indikator yang membentuk konstruk variabel gayakepemimpinan seperti tampak pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1

Hasil Uji ValiditasVariabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
$X_{1.1}$	Item 1	0,737	0,333	Valid
	Item 2	0,860	0,333	Valid
	Item 3	0,781	0,333	Valid
	Item 4	0,646	0,333	Valid
$X_{1.2}$	Item 5	0,672	0,333	Valid
	Item 6	0,775	0,333	Valid
	Item 7	0,631	0,333	Valid
	Item 8	0,594	0,333	Valid

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 1 di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi*pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* n – 2 = 35 – 2 ditemukan angka sebesar 0,333, makadapatdinyatakanbahwa item pernyataan pada masing-masing indikatormemilikinilai r-hitunglebihbesardari pada r-tabel. Dengandemikian item pernyataan pada masing-masing indikatorsemuanya valid.

4.4.2 Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataanindikator yang membentuk konstruk variabel BudayaOrganisasiseperti tampak pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2

Hasil Uji ValiditasVariabelBudayaOrganisasi(X_2)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
$X_{2.1}$	Item 1	0,854	0,333	Valid
	Item 2	0,614	0,333	Valid
	Item 3	0,849	0,333	Valid
	Item 4	0,849	0,333	Valid

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 2 di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi*pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* n – 2 = 35 – 2 ditemukan angka sebesar 0,333, makadapatdinyatakanbahwa item pernyataan pada masing-masing indikatormemilikinilai r-hitunglebihbesardari pada r-tabel. Dengandemikian item pernyataan pada masing-masing indikatorsemuanya valid.

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataanindikator yang membentuk konstruk variabel kinerjaPegawaiseperti tampak pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3

Hasil Uji ValiditasVariabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
$Y_{1.1}$	Item 1	0,829	0,333	Valid
	Item 2	0,613	0,333	Valid

	Item 3	0,849	0,333	Valid
	Item 4	0,765	0,333	Valid
$Y_{1.2}$	Item 5	0,623	0,333	Valid
	Item 6	0,881	0,333	Valid
	Item 7	0,841	0,333	Valid

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 3 di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi*pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* n – 2 = 35 – 2 ditemukan angka sebesar 0,333, makadapatdinyatakanbahwa item pernyataan pada masing-masing indikatormemilikinilai r-hitunglebihbesardari pada r-tabel. Dengandemikian item pernyataan pada masing-masing indikatorsemuanya valid.

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Jika nilai alpha > 0,6 artinyareliabilitasmencukupi, jikanilai alpha > 0,7 artinyareliabilitaslebihdaricukup (*sufficient reliability*) sementarajika alpha > 0,80 inimensugestikanseluruh item reliabel dan seluruhtessecarakonsistensecara internal karenamemilikireliabilitas yang kuat. Atau ada pula yang memaknakannyasebagaiberikut (Nunnaly, 1978 dalamSuharsimiArikunto, 2003) :

1. Jika alpha > 0,90 makareliabilitassempurna
2. Jika alpha antara 0,71 – 0,90 makareliabilitastinggi
3. Jika alpha antara 0,51 – 0,70 makareliabilitasmoderat
4. Jika alpha < 0,50 makareliabilitasrendah

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel, segera identifikasi denganproseduranalisis per item. Item Analysis adalahkelanjutandaritesaplhasebelumnya, gunamelihat item-item tertentu yang tidakreliabel. Lewat Item analisisinimakasatuataubeberapa item yang tidakreliabeldapatdibuangsehingga Alpha dapatlebihtinggilaginilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihatKoefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 21 for Windows akan dilihatnilai Alpha-Cronbach untukreliabilitaskeseluruhan item dalamsatuvariabel.

Reliabilitasmengujikonsistensisuatuinstrumendalammengukurkonsep yang harusdiukurataumelakukanfungsiukurnya. Instrumen yang reliabeladalahinstrumen yang biladigunakanbeberapa kali untukmengukurobjek yang samaakanmenghasilkan data yang sama (Sugiyono, 1999). Dalam penelitianini uji reliabilitasdilakukandenganmenghitung*Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumendalamsuatuvariabel. Instrumen yang dipakaidalamvariabeldikatakanandal (*reliable*) bilamemiliki*Cronbach's alpha* lebihdari 0,6 (Nunnaly, 1978 dalamSuharsimiArikunto, 2003).

4.5.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataanvariabel gayakepemimpinan seperti tampak pada Tabel 4. sebagai berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji ReliabilitasVariabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	**Cronbach's Alpha**	**Limit Minimum**	**Reliabilitas**
Item 1	0,844	0,60	Reliabel
Item 2	0,821	0,60	Reliabel
Item 3	0,834	0,60	Reliabel
Item 4	0,852	0,60	Reliabel
Item 5	0,851	0,60	Reliabel
Item 6	0,836	0,60	Reliabel

Item 7	0,853	0,60	Reliabel
Item 8	0,858	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, makadapatlahdinyatakanbahwanilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataandalampenelitianiniberada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabelgayakepemimipinan adalah 0,861. Dari hasil pengujian reliabilitastersebut maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran pada variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel).

4.5.2 Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan variabel Budaya Organisasi seperti tampak pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5

Hasil Uji ReliabilitasVariabelBudayaOrganisasi (X_2)

Item Pernyataan	**Cronbach's Alpha**	**Limit Minimum**	**Reliabilitas**
Item 1	0,717	0,60	Reliabel
Item 2	0,845	0,60	Reliabel
Item 3	0,713	0,60	Reliabel
Item 4	0,728	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, maka dapatlah dinyatakan bahwanilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini

berada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabel Budaya Organisasi adalah 0,807. Dari hasil pengujian reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan bahwa instrumn pengukuran pada variabel budayaorganisasi yang digunakan dalam penelitianini adalah handal (reliabel).

4.5.3 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataanvariabel kinerjaPegawaiseperti tampak pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6

Hasil Uji ReliabilitasVariabel Kinerja Pegawai(Y)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Limit Minimum	Reliabilitas
Item 1	0,862	0,60	Reliabel
Item 2	0,889	0,60	Reliabel
Item 3	0,859	0,60	Reliabel
Item 4	0,875	0,60	Reliabel
Item 5	0,892	0,60	Reliabel
Item 6	0,852	0,60	Reliabel
Item 7	0,862	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, makadapatlahdinyatakanbahwanilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataandalampenelitianiniberada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabelkinerjaPegawaiadalah 0,887. Dari hasil pengujian reliabilitas tersebutmaka dapatdinyatakan bahwa instrumen pengukuran pada variabel kinerja Pegawai yang digunakandalampenelitian ini adalah handal (reliabel).

Hasil pengujian reliabilitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitia nini adalah handal (reliabel).

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan suatuvariabe ldependen (Y) berdasarvariabel independen (X) dalam suatu persamaan linier. Berdasarkan data yang diperoleh dari 35 orang responden, pembahasan hasil penelitian dilakukan antara lain dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan analisisRegresi Linier Berganda. Adapun perhitungan analisis regresi menggunakanbantuan program SPSS for windows versi 21.

4.7.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil output pada Analisis Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, maka masing-masing koefisien prediktor dan konstanta sebagaiberikut :

$a = 1{,}464$

$\beta = 0{,}751$

Maka persamaanregresiadalah :

$\hat{Y} = a + \beta X$

$\hat{Y} = 1{,}464 + 0{,}751X$

Di mana :

X = Variabel Gaya Kepemimpinan

$\hat{Y}$ = Variabel Kinerja Pegawai

Interpretasidaripersamaanregresi di atassebagaiberikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,464, jikanilaiprediktorgayakepemimpinan (X) adalahnol, makabesarnilaikinerjaPegawaiakansamadengannilaikonstantayaitu 1,464. Hal inimenunjukkan kinerja Pegawai tanpa variabel gaya kepemimpinan adalah positif.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,751 menunjukkanjikavariabelgayakepemimpinanmengalamiperubahansebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahankinerjaPegawaisebesar 0,751

satuan. Karena nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan positif, makatambahansatu satuan dari variabel gaya kepemimpinanakan mengakibatkan bertambahnya kinerja Pegawai sebesar 0,751 satuan dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan berkurang satusatuan mengakibatkan berkurangnya kinerja Pegawai sebesar 0,751 satuan.

4.7.2 Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil output pada Lampiran Analisis Regresi Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, maka masing-masing koefisien prediktor dan konstanta sebagai berikut :

a = 4,737

β = 1,235

Maka persamaan regresi adalah :

$\hat{Y} = a + \beta X$

$\hat{Y} = 4{,}737 + 1{,}235X$

Di mana :

X = Variabel Budaya Organisasi

$\hat{Y}$ = Variabel Kinerja Pegawai

Interpretasidaripersamaanregresi di atassebagaiberikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,737, jika nilai prediktorBudayaOrganisasi (X) adalahnol, maka besa rnilai kinerjaPegawai akan sama dengan nilai konstanta yaitu 4,737. Hal ini menunjukkan kinerja Pegawai tanpa variabelBudayaOrganisasi adalah positif.
2. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 1,235 menunjukkanjikavariabelBudayaOrganisasimengalamiperubahansebesarsatusatuan, makaakanmengakibatkanperubahankinerjaPegawaisebesar 1,235 satuan. Karena nilai koefisien variabel Budaya Organisasi positif, maka tambahan satu satuan dari variabel Budaya Organisasi akan mengakibatkan bertambahnya kinerja Pegawai sebesar 1,235 satuan dan sebaliknya jika variabel Budaya

Organisasi berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya kinerja Pegawai sebesar 1,235 satuan.

4.7.3 Variabel Gaya Kepemimpinan, BudayaOrganisasiTerhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil output pada Analisis Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya OrganisasiTerhadap Kinerja Pegawai, maka masing-masing koefisienprediktor dan konstantasebagaiberikut :

a = 1,687

$\beta_1 = 0{,}450$; $\beta_2 = 0{,}584$

Maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$\hat{Y} = 1{,}687 + 0{,}450X_1 + 0{,}584X_2$

Di mana :

a = konstanta

β_1, β_2 = koefisien

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = VariabelBudayaOrganisasi

$\hat{Y}$ = Variabel Kinerja Karyawan

Interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas sebagaiberikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,687, jika nilai predictor gaya kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) adalah nol, maka besar nilai kinerja Pegawai akan sama dengan nilai konstanta yaitu 1,687. Hal ini menunjukkan kinerja Pegawai tanpa variabel gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi adalah positif.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,450 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja Pegawai sebesar 0,450 satuan. Karena nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan positif, maka tambahan satu satuan dari variabel gaya kepemimpinan akan mengakibatkan bertambahnya kinerja

Pegawai sebesar 0,450 satuan dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya kinerja Pegawai sebesar 0,450 satuan.

3. Nilai koefisien variabel BudayaOrganisasi (X_2) sebesar 0,584 menunjukkan jikavariabel Budaya Organisasi mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel gayak epemimpinan (X_1) besarnyatetap, makaakanmengakibatkanperubahan kinerja Pegawai sebesar 0,584 satuan. Karena nilai koefisien variabel Budaya Organisasi positif, maka tambahan satu satuan dari variabel BudayaOrganisasiakan mengakibatkan bertambahnya kinerja Pegawai sebesar 0,584 satuan dan sebaliknya jika variabel Budaya Organisasi berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya kinerja Pegawai sebesar 0,584 satuan.

TemuanEmpirik

4.9.1.1 Variabel gaya kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) diukur melalui dua indikator yaitu Indikator Kepemimpinan Transformasional (X1.1) dan Indikator KepemimpinanTransaksional (X1.2). Dari hasil penelitian telah ditemukan bahwa item yang memiliki kontribusi paling besar didalam mencerminkan indikator Kepemimpinan Transformasional (X1.1) adalah memberikan perhatian kepada bawahan (X.1.1.4), Memiliki kharismatik yang tinggi (X.1.1.1), dan Memilikikemampuanuntukmemotivasibawahannya (X.1.1.2) dengan nilai rata rata masing masing 3,34 kemudian 3,20 dan 3,03. Sedangkan item yang memiliki kontribusi yang paling kecil dalam mencerminkan indikator Kepemimpinan Transformasional (X1.1) adalahmelakukanpengembanganintelektualbagi para bawahannya (X.1.1.3) dengan nilai rata rata 2,94.

Berikutnya Indikator KepemimpinanTransaksional (X1.2), item yang memiliki kontribusi yang paling besar dalam mencerminkan indikator Kepemimpinan Transaksional (X1.2) adalah memberikan penghargaan kepada pegawainya selalu atas dasar prestasikerja (X.1.2.1) dengan nilai rata rata 3,37 berikutnya item yang memberikan kontribusi yang besar yaitu

Memberikan sangsi/hukuman kepada karyawan yang bermasalah (X.1.2.4) dan memberikan imbalan selalumenyesuaikandengankinerjapegawai (X.1.2.1) dengan nilai rata rata masing masing item 2,89 dan 2,86. Sedangkan item yang paling kecil berkontribusi dalam memberikan warna bagi indikator Kepemimpinan Transaksional (X1.2) yaitu item melakukanpengawasansecaraketat (X.1.2.4) dengan nilai rata rata 2,77.

Dari kedua indikator tersebut maka indikator yang paling tinggi memberikan kontribusi didalam mencerminkan gaya kepemimpinan adalah Indikator Kepemimpinan Transformasional (X1.1) dan yang paling lemah gaya KepemimpinanTransaksional (X1.2).

4.9.1.2 Variabel Budaya organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi (X2) diukur secara langsung melalui melalui empat item indikator yaitu item menyeimbangkanantarakepentinganpegawaidengankepentinganorganisasi (X.2.1.1),Item pengembangansumberdayamanusia(X 2.1.2), item mengedapankankepentinganbersamadari pada kepentinganindividu/pribadi dalam bekerja (X 2.1.3) dan item komunikasi dan koordinasi (X.2.1.4) . Dari keempat item tersebut item yg paling besar berkontribusi mewarnai variabel budaya organisasi ialah item komunikasi dan koordinasi (X.2.1.4) dengan nilai rata rata 3,17 dan item selalumenyeimbangkanantarakepentinganpegawaidengankepentinganorganisasi (X.2.1.1) dengan nilai rata rata 3,11 serta item pengembangansumberdayamanusia(X 2.1.2) dengan nilai rata rat 3,09, sedangkan item mengedapankankepentinganbersamadari pada kepentinganindividu/pribadi dalam bekerja (X 2.1.3) merupakan item yang berkontribusi paling kecil dalam mewarnai variabel gaya kepemimpinan.

Dari keempat item indikator tersebut item indikator yang paling kuat dalam mewarnai budaya organisasi adalah Komunikasi dan koordinasi sedangkan item yang paling lemah ialah pengembangansumberdayamanusia.

4.9.1.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Variabel kinerja pegawai (Y1) diukur melalui dua indikator yaitu indikator Kedisiplinan(Y.1.1) dan Indikator Hasil pekerjaan (Y.1.2). indikator Kedisiplinan(Y.1.1) dinilai melalui 4 item yaitu : Item semuapegawai/karyawan datang tepatwaktu (Y.1.1.1), item semuapegawai/karyawanpulangtepatwaktu (Y1.1.2), karyawan yang bolos bekerja (Y.1.1.3) dan item karyawan terkena sangsi akibat melanggar aturan (Y.1.1.4). dari keempat item tersebut item yang paling besar berkontribusi mewarnai indikator Kedisiplinan (Y.1.1) semua pegawai/karyawan pulang tepatwaktu (Y1.1.2) dengan nilai rata rata 2,92 berikutnya Item terbesar dalam berkontribusi mewarnai indikator Kedisiplinan (Y.1.1) yaitu item semuapegawai/karyawandatang tepatwaktu (Y.1.1.1) dan karyawan yang bolos bekerja (Y.1.1.3) dengan nilai rata rata masing masing item 2,86 dan 2,80. Sedangkan item yang berkontribusi paling kecil mewarnai indikator Kedisiplinan (Y.1.1) adalah item karyawan terkena sangsi akibat melanggar aturan (Y.1.1.4) dengan nilai rata rata 2,63.

Berikutnya Indikator hasil kerja (Y.1.2) dinilai melalui tiga item yaitu item karyawandapatmemenuhistandarkualitaspekerjaansesuaidengan yang ditentukan oleh organisasi (Y.1.2.1), item pegawai/karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (Y.1.2.2), dan item pegawai dapat memenuhi target yang telahditentukan oleh organisasi (Y.1.2.3). Dari ketiga item tersebut item yang berkontribusi paling besar mewarnai Indikator hasil kerja (Y.1.2) yaitu item karyawan dapat memenuhi standar kualitas pekerjaansesuaidengan yang ditentukan oleh organisasi (Y.1.2.1) dengan nilai rata rata 3,00 berikutnya item pegawaidapatmemenuhi target yang telahditentukan oleh organisasi (Y.1.2.3) dengan nilai rata rata 2,94 dan item yang berkontribusi paling kecil dalam mewarnai Indikator hasil kerja (Y.1.2) adalah item pegawai/karyawandapatmenyelesaikanpekerjaannyatepatwaktu (Y.1.2.2) dengan nilai rata rata 2,60.

Item indikator terbesar yang mewarnai indikator kedisiplinan ialah semuapegawai/karyawanpulangtepatwaktu (Y1.1.2) dengan nilai rata rata 2,92. Sedangkan item yang paling besar mewarnai indikator hasil kerja ialah item

karyawandapatmemenuhistandarkualitaspekerjaansesuaidengan yang ditentukan oleh organisasi (Y.1.2.1) dengan nilai rata rata 3,00.

Dari kedua indikator tersebut maka indikator yang paling kuat mewarnai variabel kinerja ialah indikator hasil kerja sedangkan indikator yang paling lemah ialah kedisiplinan.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi secara farsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rashid,M.Z.,M.Sambasivan & J.Johari(2003), "The influence of Corporate culture and organizational commitment on performance", *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728

Abu Alrub, RF (2004), "Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, First Quarter.

Agarwal,S.,T.E. DeCarlo & S.B.Vyas (1999), "Leadership behavior and Organizational commitment: A comparative study of American and Indian Sales persons "*Journal of International Business Studies*,Vol.30,No.4, pp. 727-743

Arnolds, C.A. & C.Boshoff (2002), "Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessement of Aldefer's ERG theory", *International Journal of Human Resource Management*, Vol.113, No.4, pp. 697-719

Babin, B.J. & J.S. Boles (1998),"Employee behaviorina service environment: A Model and test of potential differences between men and women",*Journal of Marketing*, Vol. 62, hal. 77-91.

Bass, B.M., B.J.Avolio, D.I.Jung & Y.Berson (2003),"Predicting unit Performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*,Vol. 88, No. 2, pp. 207-218

Basuki, T Armanu, and Achmad Sudiro, 2013, The Role of Strategic Human ResourceManagement Practice Mediated by Knowledge Management on Service Quality (Study on the Public and Private Hospitals In South Kalimantan …*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 11 (Issue 2), 58-71*

B Basuki, R Widyanti, 2014, Pengaruh Strategi KeunggulanBersaing dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Pemasaran Perusahaan, *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN 1 (2)*

Basuki, 2015, HubunganBudayaOrganisasiDengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), Jurnal Al Kalam 2 (1)

B Basuki, W Rahmi, 2016, PengaruhPraktikSumber Daya ManusiaStrategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, Al-Kalam: JurnalKomunikasi, Bisnis Dan Manajemen 2 (2)

Bolon, D.S. & D.S.Bolon (1994), "Are conceptualization and analysis of Organizational culture: The influence of groups and their idio cultures", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 5, pp. 22-27

Bono,J.E. & T.A.Judge (2003)."Self-concordance at work: Toward Understanding the motivational effects of transformational leaders", *Academy of ManagementJournal*, Vol. 46, No. 5, pp. 554-571

Douglas B.Currivan (2000), "The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover", *University of Massachussets, Boston*, MA, USA.

Widyanti, Rahmi, 2019, *PerilakuOrganisasi: Teori dan Konsep*, Media Sains Indonesia, Bandung

Widyanti, Rahmi, 2019, *Manajemen Karir*, Media Sains Indonesia, Bandung