

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANGKALAN JAMBU KABUPATEN MERANGIN

Hendriyaldi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Graha Karya Muara Bulian

email: hendri_aldy@yahoo.com

ABSTRACT

Human resource is central factor and vital component for the organization for the activity in the organization to run effectively and efficiently so that the organization is able to achieve the expected goal. The purposes of study are to determine the effect of leadership style on employee performance, organizational culture on employee performance and leadership style and organizational culture on employee performance at the Sub-District Office of Pangakalan Jambu of Merangin Regency. This research method is quantitative and using multiple linear regression. The independent variable is leadership style (X1) and organizational culture (X2), the dependent variable is performance (Y). Populations and samples are employees, amounted to 30 people. The results of this study that the partial leadership style does not have a significant positive effect on employee performance and organizational culture have a significant positive effect on employee performance. While simultaneously that leadership style and organizational culture have a significant positive effect on employee performance. For R2 values obtained 0.428 or 42.8% variation of the dependent variable in this case the performance can be explained by independent variables of leadership style and organizational culture.

Keywords: *employee performance; leadership style; organizational culture*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan komponen vital bagi organisasi agar aktivitas di organisasi bisa berjalan secara efektif dan efisien sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. Metode penelitian bersifat kuantitatif dan menggunakan model regresi linear berganda. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), variabel terikat adalah kinerja (Y). Populasi dan sampel merupakan pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Jambu berjumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai R^2 diperoleh 0.428 atau 42.8% variasi variabel dependen dalam hal ini kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata kunci : budaya organisasi; gaya kepemimpinan; kinerja pegawai

Detail Artikel :

Diterima : 09 Mei 2018

Disetujui : 18 September 2018

DOI : [10.22216/jbe.v4i1.3442](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i1.3442)

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi atau sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai. Agar tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tercapai. Kinerja pegawai merupakan keberhasilan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai pendapat Daft (2000) bahwa *employee performance means the ability of employee to attain goals either personal or organizational by using resource efficiently and effectively* artinya adalah kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Sedangkan pendapat Hariandja (2002) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh para pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan yang baik dan benar kepada seluruh pegawainya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai mana yang dijelaskan Rush dan Cole dalam Naveed et al (2014) bahwa *the participative style of leadership has a greater positive effect on employee performance in which situation employee feel power and confidence in doing their job and in making different decisions* artinya partisipasi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di mana karyawan merasa kuat dan yakin dalam melakukan pekerjaan mereka dan dalam membuat keputusan yang berbeda. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut serta tercapainya tujuan yang diharapkan, sesuai pendapat Kartini Kartono (2005), pemimpin berarti seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, sehingga mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud dan tujuan berjalan secara efektif dan efisien.

Masih buruknya kinerja birokrasi di kantor camat Pangkalan Jambu ini juga tercermin dari pergantian camat sebelumnya dilansir dari tribunjambi.com menginformasikan bahwa camat Pangkalan Jambu, berujung pemberhentian. Ia diberhentikan oleh Bupati Kabupaten Merangin dari jabatan sebelumnya. Pencopotan ini direalisasikan Senin (18/7). "Saya sengaja melantik Camat dan Sekcam Pangkalan Jambu yang baru secara bersamaan. Dengan harapan agar roda pemerintahan dan juga pembangunan bisa lebih maju," ujar Bupati Merangin. (<http://jambi.tribunnews.com/2016/07/18/diterpa-isu-miring-camat-pangkalan-jambu-dicopot>), di akses tanggal 4 Maret 2018). Pencopotan tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan di Kantor Camat Pangkalan Jambu perlu di perbaiki sesuai harapan masyarakat sekitar yang sehingga dipimpin pimpinan atau camat yang berkompeten dan efektif. Pemimpin efektif ialah pemimpin yang tinggi dalam dua dimensi kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan

manusia Suwatno (2016). Proses pembentukan pemimpin efektif pada akhirnya akan menghasilkan pegawai yang professional dan mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Camat Pangkalan Jambu dalam menciptakan budaya organisasi yang diinginkan atau budaya yang kuat akan norma, nilai dan kepercayaan maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang professional bagi para pegawai di lingkungan kantor. Hal ini sesuai dengan pendapat dari para ahli yaitu *“the attraction of organization norms, values and beliefs have strong effect upon performance and management”* (Robbins dan Sanghi, 2007) artinya daya tarik norma, nilai, dan keyakinan organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan manajemen. Menurut Dyck and Neubert (2009) menyatakan *leadership as the process of influencing others so that their work efforts lead to the achievement of organizational goals* artinya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain sehingga pekerjaan mereka mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Suwatno (2016), gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menurut Suwatno (2016)), yaitu meliputi; kemampuan dalam berorientasi tugas, kemampuan memotivasi, kemampuan kerja sama, kemampuan Sosial. Ada macam-macam dari gaya kepemimpinan, yakni: kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi menurut House dalam Suwatno (2016). Kemudian menurut Ojokuku, et al. (2012) menjelaskan bahwa *leadership style is the manner and approach of providing direction, implementing plans and motivating people* artinya gaya kepemimpinan adalah cara dan pendekatan untuk memberikan arahan, mengimplementasikan rencana dan memotivasi orang. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sebagai proses bagaimana seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain.

Disamping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya organisasi yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Tika, 2008). Hameed and Amen (2011) menyatakan bahwa *employee performance will ultimately affect the organizational effectiveness* artinya kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi keefektifan organisasi. Menurut Suwatno (2016) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu. Armstrong (2006) menyatakan bahwa *employee performance as the ability of any employee to successfully and efficiently perform the duties and tasks assigned to him or her within the organization* artinya kinerja karyawan sebagai suatu kemampuan karyawan menuju keberhasilan dan efisien melaksanakan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi. Indikator Kinerja dalam Penelitian ini pendapat Suwatno (2016), yaitu; kemampuan pribadi, kemampuan kerja, dan kemampuan perilaku.

Berdasarkan observasi *pra-research* pada tanggal 10 Februari 2018 bahwa penerapan budaya organisasi di Kantor Camat Pangkalan Jambu sangat memprihatinkan, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan kerja seperti jam kerja, mereka masuk kerja lewat jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB padahal aturan yang berlaku masuk jam 08.00 WIB dan pulang jam 17.00 WIB. Selain itu, terdapat masih tingginya tingkat presentasi absensi pegawai. Berikut rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Camat Pangkalan Jambu 6 bulan terakhir, dari bulan Juli - Desember 2017.

Tabel 1
Rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Camat Pangkalan Jambu
bulan Juli - Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Kriteria Absensi			
			Alpha	Sakit	Cuti	Izin
1	Juli	32	10	3	0	4
2	Agustus	31	16	5	0	7
3	September	31	9	0	0	2
4	Oktober	31	2	2	0	6
5	Nopember	31	19	6	0	3
6	Desember	31	14	1	0	3

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Jambu (2018)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat presentasi absensi pegawai di Kantor Camat Pangkalan Jambu masih tinggi, sehingga memberi dampak yang negatif bagi organisasi tersebut terutama bagi Kantor Camat Pangkalan Jambu dalam hal pelayanan publik menjadi tidak maksimal.

Kemudian masih banyak pegawai yang tidak memegang kepercayaan dalam melaksanakan tugas ini akibat karena kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Pangkalan Jambu tidak di pandu secara langsung oleh atau pemimpinnya. Padahal tindakan-tindakan seperti tersebut dapat berakibat kinerja yang tidak maksimal, sesuai pendapat (Shahzad, et al, 2013) *these norms are invisible but have a great impact on the performance of employee and profitability* artinya norma tidak bisa terlihat namun memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dan profitabilitas. Selain itu juga, nilai dan norma yang dilakukan dalam pekerjaan akan sangat berpengaruh terhadap organisasi sesuai dengan pendapat Stewart (2010) *norms and value of organizational culture highly effect on those who are directly and indirectly involved with the organization* artinya norma dan nilai budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap mereka yang terlibat langsung dan tidak langsung dengan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Sedangkan Boddy (2005) mendefinisikan bahwa *organizational culture as the collection of relatively uniform and enduring values, beliefs, customs and practices that are uniquely shared by an organization's members and which are transmitted from one generation of employees to the next* artinya budaya organisasi sebagai kumpulan kesamaannya yang relatif dan nilai yang abadi, keyakinan, kebiasaan, dan praktik yang secara unik dibagikan oleh anggota organisasi dan yang mana ditransmisikan dari satu generasi karyawan ke generasi berikutnya. Selain itu, Suparyadi (2015) menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja. Indikator Budaya organisasi menurut Suparyadi (2015) adalah sebagai berikut; suka bekerja, rasa tanggung jawab, rela berkorban, disiplin, kerja keras, kreatif, kerja sama, mandiri, suka membantu rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan di dalam organisasi yang dapat memberi dampak kepada karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*random sampling*) menggunakan teknik Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini termasuk teknik adalah *Sampling jenuh*. Sampel Jenuh atau sampel total adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Menurut Arikunto (2010) Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan camat di kantor camat pangkalan Jambu sejumlah 30 orang. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai kantor camat Pangkalan Jambu sejumlah 30 orang (tidak termasuk camat)

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. (Suwatno, 2016)	Kemampuan dalam berorientasi tugas Kemampuan memotivasi Kemampuan kerja sama Kemampuan Sosial (Suwatno, 2016)	Likert
Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja. (Suparyadi, 2015)	Suka bekerja Rasa tanggung jawab Rela berkorban Disiplin Kerja keras Kreatif Kerja sama Mandiri Suka membantu rekan kerja (Suparyadi, 2015)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu. (Suwatno, 2016)	Kemampuan pribadi Kemampuan kerja Kemampuan Prilaku (Sumber: Suwatno, 2016)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji signifikansi menggunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini merupakan jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang, sehingga nilai *degree of freedom* ($df = 30 - 2 = 28$). Nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan $r_{\text{tabel}} = 0.306$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai positif, maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil validitas variabel gaya kepemimpinan

No. Butir	r hitung	r table	Sign.	Keputusan
Butir 1	0.693	0.306	0.000	Valid
Butir 2	0.731	0.306	0.000	Valid
Butir 3	0.629	0.306	0.000	Valid
Butir 4	0.951	0.306	0.001	Valid
Butir 5	0.951	0.306	0.000	Valid
Butir 6	0.572	0.306	0.000	Valid
Butir 7	0.951	0.306	0.000	Valid
Butir 8	0.951	0.306	0.000	Valid

Tabel 4
Hasil validitas variabel budaya organisasi

No. Butir	r hitung	r table	Sign.	Keputusan
Butir 1	0.574	0.306	0.000	Valid
Butir 2	0.871	0.306	0.000	Valid
Butir 3	0.871	0.306	0.000	Valid
Butir 4	0.734	0.306	0.000	Valid
Butir 5	0.690	0.306	0.000	Valid
Butir 6	0.516	0.306	0.000	Valid
Butir 7	0.871	0.306	0.000	Valid
Butir 8	0.774	0.306	0.000	Valid
Butir 9	0.774	0.306	0.000	Valid

Tabel 5
Hasil validitas variabel kinerja

No. Butir	r hitung	r table	Sign.	Keputusan
Butir 1	0.636	0.306	0.000	Valid
Butir 2	0.702	0.306	0.000	Valid
Butir 3	0.780	0.306	0.000	Valid
Butir 4	0.746	0.306	0.000	Valid
Butir 5	0.680	0.306	0.000	Valid
Butir 6	0.623	0.306	0.000	Valid

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Beberapa tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r\text{-table} = 0.306$ (nilai $r\text{-table}$ untuk $n = 28$). Jadi dapat disimpulkan semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji realibilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana jika $\alpha > 0,60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Ghozali, 2006). Pengolahan data menggunakan Program SPSS Versi 22 yang hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,791	Reliabel
2	Budaya organisasi (X ₂)	0,778	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,773	Reliabel

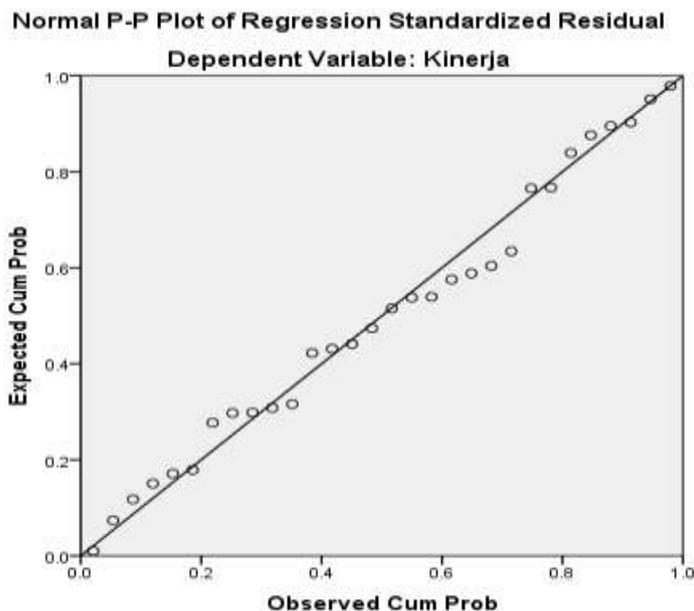
Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan berarti kuesioner yang disebarkan terhadap pegawai adalah sah artinya pernyataan-pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut, dan handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji asumsi bahwa variabel dependen dan independennya mengikuti distribusi normal, sehingga nilai error pun akan mengikuti distribusi normal. Jika histogram residual menyerupai grafik distribusi normal maka bisa dikatakan bahwa residual mempunyai residual normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal., yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Uji Normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi (Ghozali, 2009). Deteksi normalitas dalam model penelitian ini dilihat melalui analisis grafik dengan grafik *Normal Probability Plot*.

Gambar 1
Grafik Normal P-P plot Variabel Kinerja



Sumber: Data diolah (2018)

Dari gambar grafik normal P-P plot juga dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal dan tidak terdapat yang jauh menyimpang dari garis diagonal. Berarti dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolienaritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolienaritas. Model yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel. Dengan melihat angka VIF (*Variance Influence Factor*) dan *Tolerance*. Cara menguji untuk dapat menunjukkan ada tidaknya multikolienaritas adalah dengan melihat *Tolerance*. < 0.10 atau VIF > 10 (Ghozali, 2006)

Tabel 7
Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.251	3.986
Budaya organisasi	.251	3.986

Dependen Variabel: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

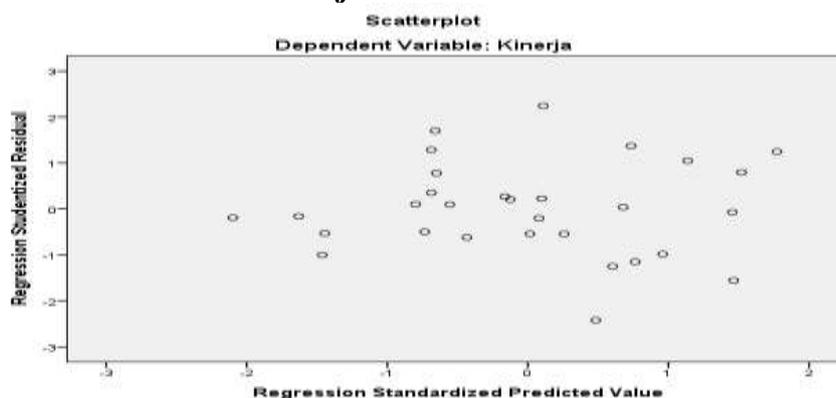
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas lebih besar (>) dari 0.10. Selain itu juga terlihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil (<) dari 10. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolienaritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan dasar analisis:

1. Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terjadi ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2018)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya diperoleh suatu perbedaan, dalam arti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya tidak ada kesamaan variasi antara variabel penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.436	1.675	
Gaya Kepemimpinan	.116	.104	.195
Budaya organisasi	.428	.104	.717

Variabel Dependen: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.116. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja. Variabel Disiplin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan Disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0, 428.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen perubahan variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependennya.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.778	2.19512

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Dari pengujian yang dilakukan, nilai sebesar 0.794 sehingga dapat dikatakan bahwa sebesar 79.4% variasi variabel dependen (dalam hal ini kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 20.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Signifikansi Model (Uji F)

Tabel 10
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.599	2	250.299	51.945	.000 ^b
	Residual	130.105	27	4.819		
	Total	630.700	29			

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Tabel Menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51.945 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (3.34) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi t_{hitung} yang diperoleh dilakukan pembandingan dengan α yang ditetapkan (0,05) dan juga membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} (2,04).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11
Hasill Uji Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.874	.390
	Gaya Kepemimpinan	1.116	.274
	Budaya organisasi	4.108	.000
Variabel Dependen: Kinerja			

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2018)

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda seperti yang terlihat pada Tabel. menunjukkan hasil dari uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.274, dimana nilainya lebih besar dari nilai α yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t_{hitung} (1.116) lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} (2.04), sehingga terima H_0 dan tolak H_1 yang berarti Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian, hasil dari uji t variabel Budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000, dimana nilainya lebih kecil dari nilai α yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t_{hitung} (4.108) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (2.04), sehingga tolak H_0 dan terima H_1 yang berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, uji signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas (Sig.) yang dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Bila $\text{prob} < \alpha$, maka variable tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja dan Budaya organisasi signifikan mempengaruhi Kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel-variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi) dan variabel dependen (Kinerja) sebagai berikut; (1) Gaya kepemimpinan pada kantor Camat Pangkalan Jambu tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan sig.hitung 0.274, hasil ini sejalan dengan penelitian Rosmiyati (2014) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan sig hitung 0.796 lebih besar dari 0.05, namun bertentangan dengan penelitian Rhiman (2012) dengan nilai $\beta = 0.201$ menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. (2) Budaya organisasi dalam penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pangkalan Jambu dengan nilai $\beta = 0.428$, hal ini sejalan dengan penelitian dengan penelitian Rosmiyati (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan sign. Hitung 0.004 lebih kecil dari 0.05 dan sejalan juga penelitian dilakukan Rhiman (2012) dengan $\beta = 0.203$ menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pondok Serrata. Selain itu sejalan juga dengan peneliti Shahzad, et al (2013) *organizational culture has the significant positive impact on employee performance at selected software house in Pakistan* artinya budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

di Software House di Pakistan. (3) Dalam penelitian budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pangkalan Jambu dengan $R^2 = 0.794$, penelitian ini sejalan dengan peneliti Suharyanto (2011) dengan $R^2 = 0.428$ atau 42.8% variasi variabel dependen (dalam hal ini kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat Pangkalan Jambu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Terdapat tidak berpengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Jambu. Dengan nilai signifikan sebesar 0.274, dimana nilainya lebih besar dari nilai α yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t_{hitung} (1.116) lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} (2.04). Artinya, dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Jambu. Dengan nilai signifikan sebesar 0.000, dimana nilainya lebih kecil dari nilai α yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t_{hitung} (4.108) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (2.04). Artinya semakin tinggi nilai-nilai yang dimiliki baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi maka semakin tinggi Kinerja pegawai yang dihasilkan. (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Jambu. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 51.945 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (3.34) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja jika disertai dengan Budaya organisasi yang tinggi, maka akan menghasilkan Kinerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka selanjutnya akan disampaikan saran-saran berkenaan dengan upaya peningkatan kinerja Kantor Camat Kecamatan Pangkalan Jambu sebagai berikut; (1) Bagi Perusahaan/Instansi/Kantor: Disarankan agar Camat Pangkalan Jambu memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan visi misi kantor, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dan melakukan budaya organisasi dengan menerapkan nilai-nilai seperti suka bekerja, rasa tanggung jawab, rela berkorban, disiplin, kerja keras, kreatif, kerja sama, mandiri dan suka membantu rekan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi/kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Edisi revisi 2010. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, S. 2005. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. Kogan Page Limited. London
- Boddy, D. 2005. *Management: An Introduction. Third Edition*. Prentice Hall. Pearson Education Limited. England
- Daft, R, L. 2000. *Organization Theory and Design. (7th Ed.)* South-Western College Publishing. Thomson Learning. U.S.A

- Dyck, B & Neubert, M. J. 2009. *Principles of Management*. South-Western: Cengage Learning.
- Eugene Mckenna, dan Ni beech. 2000. Manajemen sumber daya manusia. Andi. Jogyakarta
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Hameed, A dan Amen, W. 2011. *Employee Development and Its Affect on Employee Performance: A Conceptual Framework*. *International Journal of Business and Sosial Science*. Vol. 1. No 13. Di akses 22 Maret 2018
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heriyanti, Dewinta. 2007. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)".
- Irawati, Anugrahini dan Bambang Sudarsono. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi". *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 4, No. 1, April 2010
- Kartono, K (2005) Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Naveed, A. Alamdar, H. Muhammad, S.T. 2014. *Linkage Between Leadership Styles and Employee Performance*. *International Journal of Accounting Research*. Vol. 2. No. 1
- Ojukuku, R, M., Odetayo, T, A. dan Sajuyigbe, A, S. 2012. *Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Bank*, *American Journal of Business and Management*. Vol. 1. No.4. Di akses 22 Maret 2018
- Robbins, S.P dan Sanghi, S. 2007. *Organization Behaviour*, Pearson Education, New Delhi
- Rachmawati, Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber daya manusia. ANDI. Yogyakarta
- Rachmawati. 2004. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap hubungan antara komitmen organisasi kepada karyawan dengan kinerja organisasi. *Jurnal manajemen dan sistem organisasi*.
- Raisa, Velinda. 2009 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dain Global Indonesia.
- Rhiman, T. H. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Serrata Hotel. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 1. No. 3. Di akses 25 Maret 2018
- Rosmiyati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Tesis Universitas Gajah Mada 2014
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Reflika Aditama. Bandung
- Shahzad, F dan Iqbal, Z dan Gulzar, M. 2013. *Impact of organizational culture on employee job performance: an empirical study of software house in Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 5, No. 2, 2013
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.

- Singarimbun, dan Effendi, 2003. Metode Penelitian Survey, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Stewart, D. 2010. Growing the Corporate Culture, obtained from <https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b0d1872RCRD&vnextfmt=default> (23 Maret 2018)
- Sukmadinata, Nana, S. 2007. Metode Penelitian Pendidikan. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Sugiyono. 2010. Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Alfabeta. Bandung
- Suharyanto. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Tesis Magister Manajemen. Hal 45-47. Universitas Narotama. Surabaya
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. ANDI. Yogyakarta
- Suwatno dan Donni J, P. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Handoko, Teguh, R. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata. Jurnal Vol 1, no 3. Universitas Semarang. 2012
- Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo, 2006. Manajemen Perubahan, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Internet**
<http://jambi.tribunnews.com/2016/07/18/diterpa-isu-miring-camat-pangkalan-jambu-dicopot>
(di akses tanggal 4 Maret 2018)