

## **GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA DI PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Epi Parela <sup>(1)</sup>, Bovie Kawulusan <sup>(2)</sup>

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*  
[epiparela5@gmail.com](mailto:epiparela5@gmail.com) , [kaubovie@gmail.com](mailto:kaubovie@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini menggunakan 52 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dalam penelitian maka ditemukan jawaban hipotesis sebagai berikut; Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 13,1%. Ada pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 19,3%. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 19,7% dan sisanya sebesar 80,3% akibat faktor atau variabel lain yang tidak dikaji oleh peneliti dalam penulisan tesis ini.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai

## ***LEADERSHIP STYLE AND WORK CULTURE AT THE TANJUNG KARANG HIGH COURT ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Epi Parela <sup>(1)</sup>, Bovie Kawulusan <sup>(2)</sup>

*Sang Bumi Ruwa Jurai University*  
[epiparela5@gmail.com](mailto:epiparela5@gmail.com) , [kaubovie@gmail.com](mailto:kaubovie@gmail.com)

**Abstract** This research uses quantitative descriptive method which describes the nature or situation that is currently running at the time of the research and examines the causes of a particular symptom. This research used 52 respondents. There are three variables in this research consist of: two independent variables (X1 and X2) and a dependent variable where Leadership Style (X1) and Work Culture (X2) as independent variable and Employee Performance as dependent variable. By the result of data processing in this research, the hypothesis answers were found: There is an influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R-square) of 13.1%. There is an influence of Work Culture (X2) on Employee Performance (Y), with a level of influence of 19.3%. There is an influence both Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously on Employee Performance (Y), with a level of influence of 19.7% and the remaining 80.3% due to other factors or variables that were not studied by the researcher in writing this thesis.

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

## PENDAHULUAN

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” menurut Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi (2011: 53).

Sumber daya manusia pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang berjumlah 112 Orang, yaitu yang terdiri dari 1 orang Ketua Pengadilan Tinggi, Wakil Ketua Pengadilan Tinggi 1 orang, Hakim Tinggi 27 orang, Hakim Ad Hoc Tk Banding 4 Orang, Hakim Yustisial 3 Orang, Panitera 1 orang, Sekretaris 1 orang, Pejabat Struktural 10 orang, Panitera Pengganti 25 orang, Pegawai atau Pelaksana 23 orang, dan 16 orang Honorer. Dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang serta pola promosi dan mutasi yang cepat, pemimpin baru dituntut memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh para bawahannya agar target kinerja dapat dicapai secara optimal.

Pemimpin yang ada kurang cakap dalam menyampaikan pesan, gagasan dan kurang memberikan motivasi yang membuat pegawai mau dan rela melaksanakan pekerjaannya serta tidak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu pemimpin juga kurang maksimal dalam memberikan pengarahan terhadap apa yang akan dikerjakan pegawai dan kurangnya evaluasi pekerjaan dari pimpinan serta budaya kerja yang masih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan pekerjaan akibatnya kinerja pegawai yang masih rendah terlihat

dari penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Menyadari pentingnya peranan kepemimpinan tersebut, pegawai berharap agar pimpinan memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam memaksimalkan tujuan Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja, pimpinan melakukan kegiatan seperti mengadakan Pendidikan serta pelatihan kepada pegawai, memberikan pengawasan, memberikan aturan- aturan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

Berdasarkan hal-hal tersebut, perlu diteliti apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Pengadilan Tinggi Tanjungkarang juga tidak lepas dari adanya kritikan atas pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan, dan sebagai respon atas hal tersebut Pengadilan Tinggi Tanjungkarang telah melakukan upaya-upaya perbaikan di segala unit. Menyikapi tuntutan tersebut, Pengadilan Tinggi Tanjungkarang terus giat melakukan pembenahan perbaikan sistem kerja yang berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas, transparan, akuntabel serta Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu pada Pengadilan Tanjungkarang tahun 2019 (Data Tabel 1) realisasi perkara pidana sebesar 79,74% dari target sebesar 90,00% sedangkan realisasi perkara perdata dan perkara tipikor sebesar 76,92% dari target 90,00%.

Berdasarkan Persentase yang diselesaikan tepat waktu dan penilaian capaian sasaran kerja pegawai negeri sipil pada Pengadilan Tinggi Tanjung Karang Tahun 2019 bahwa capaian kinerja dalam penyelesaian perkara belum mencapai target yaitu 90% dan dari tabel 2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai belum mencapai nilai target

yaitu 91%, sehingga perlu adanya monitoring dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja agar realisasi tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan demikian suatu pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai haruslah diidentifikasi secara lebih dini. Melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang”.

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang membentuk pola dengan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar dapat melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda di setiap unit organisasi. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut (Aprianis 2018) Gaya Kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur  
Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok,

fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut (Aprianis 2020) Gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat (traits)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) di definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” menurut Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi (2011: 53)..

### Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

### Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Meliyanti, Dharmawan 2020) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Menurut (Stevy Moniharapon 2018) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, Jalan Cut Mutia No. 42, Teluk Betung Utara Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Dekriptif Kuantitatif. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai semesta penelitian (Sugiyono 2011), Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel adalah bagian dari Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang yaitu 110orang,

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Data Primer  
Data ini diperoleh melalui pengukuran variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja secara langsung terhadap objek penelitian dengan menggunakan kuesioner.
2. Data Sekunder  
Data ini merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data ini berupa informasi tambahan yang diperlukan peneliti melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari

penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) akan menggunakan hasil hitungan melalui program IBM SPSS Statistics 23 sebagai berikut :

#### Uji Hipotesis Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. error	T
1.	(constant)	33.276	7.596	4.381
	Gaya Kepemimpinsn X1	.376	.137	2.750

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 2,750$ . Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka  $t_{hitung} = 2,750 > t_{tabel} = 1,677$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dapat diterima.

Berikut merupakan persamaan regresi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 33,276 + 0,376X_1$  yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 0,376 poin.

#### Uji Hipotesis Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. error	T	Sig.
2.	(constant)	29.541	7.133	4.141	.000
	Budaya Kerja X2	.484	.140	3.462	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 3,462$ . Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka  $t_{hitung} = 3,462 > t_{tabel} = 1,677$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dapat diterima.

Berikut merupakan persamaan regresi antara variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 29,541 + 0,484X_2$  yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel budaya kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 0,484 poin.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Uji Anova atau Uji F didapat F hitung sebesar 6,014 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,191$  pada taraf signifikan 5%. Sehingga  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel} = 3.191$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama- sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dapat diterima atau terbukti.

Koefisien determinasi simultan

Model summary

Model	R	R.Square
1	.444 <sup>a</sup>	.197

a. Prediction (constant), Budaya kerja X2, Gaya kepemimpinan X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,197 \times 100\% = 19,7\%$ . Dari hasil penelitian tersebut bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja sebesar 19,7% dan sisanya sebesar 80,3% akibat faktor lain yang tidak dikaji oleh peneliti dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Perhitungan Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. error
3. (constant)	28.071	7.821
Gaya Kepemimpinan x1	.093	.194
Budaya Kerja x2	.413	.206

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai Y

Pada tabel, maka didapat persamaan regresi berganda, yaitu :  $Y = 28,071 + 0,093X_1 + 0,413 X_2$  yang artinya adalah :

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,093 poin.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada Budaya Kerja sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,413 poin.

Berdasarkan keterangan diatas didapat bahwa nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,413$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_1 = 0,093$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh variabel Budaya Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dalam kriteria baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,362 termasuk dalam kriteria korelasi “sedang” yaitu terletak pada (0,25 – 0,50). Besarnya koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 13,1%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 2,750 dan  $t_{hitung} 2,750 > t_{tabel} 1,677$ . Persamaan regresi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang adalah sebesar  $Y = 33,276 + 0,376X_1$  yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 0,376 poin.

Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dalam kriteria baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang adalah sebesar 0,440 dan termasuk dalam kriteria korelasi “sedang” yaitu terletak pada (0,25 - 0,50). Besarnya koefisien Determinasi Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 19,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,462 > t_{tabel} 1,677$ . Persamaan regresi antara Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang yaitu  $Y = 29,541 + 0,484X_2$  yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel budaya kerja akan diikuti

oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 0,484 poin. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan Uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 6,014 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,191 pada taraf 5%. Sehingga  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,191$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 19,7% dan sisanya sebesar 80,3% akibat faktor atau variabel lain yang tidak dikaji oleh peneliti dalam penulisan tesis ini. Dari hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui Uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 2,750, dan hasil  $t_{hitung} = 2,750 > t_{tabel} = 1,677$ . Besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah = 13,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 13,1%.

2. Ada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, hal ini terbukti uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,462 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,677$ . Besarnya koefisien determinasi budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 19,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 19,3%.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung} = 6,014$  dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,191$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah 6,014 lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,191$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 19,7%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 19,7% dan sisanya sebesar 80,3% akibat faktor atau variabel lain yang tidak dikaji oleh peneliti dalam penulisan tesis ini.

## Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan implikasi kedepan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator adalah pada item pernyataan nomor 10 yaitu mengenai pimpinan selalu menunjukkan sikap yang tegas dalam menggerakkan bawahan dalam bekerja karena nilai indikator tersebut merupakan yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan bertindak tegas dengan menerapkan aturan-aturan yang dipandang mampu menggerakkan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan diberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
2. Variabel budaya kerja yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator adalah pada item pernyataan nomor 3 yaitu mengenai budaya kerja pegawai untuk bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut karena nilai indikator tersebut merupakan yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara menambah wawasan kepada pegawai dengan mengikuti Pendidikan dan pelatihan tentang manajemen risiko dan pegawai seharusnya lebih bersosialisasi dengan rekan kerja ataupun atasan sehingga dapat mengetahui apa saja risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item nomor 7 yaitu indikator mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa melewati batas waktu yang ditentukan karena nilai

indikator tersebut merupakan yang paling rendah. Peningkatan indikator tersebut merupakan yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi secara rutin disetiap pegawai dengan memonitoring pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu dan pimpinan dapat memberikan uraian tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 4(2):41–48.
- Aprianis. 2020. "EVALUASI KINERJA GURU YANG DIPENGARUHI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 NEGARA BATIN KABUPATEN WAY KANAN." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6(1):37–44.
- Meliyanti, Dharmawan. 2020. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6(2):101–10.
- Stevy Moniharapon. 2018. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon.” *Jurnal Manis. Universitas Pattimura, Ambon.* 2(2).
- Sugiyono. 2011. “Metode Penelitian Kombinasi.” Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hal.97
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 481
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Personalialia. Jakarta: Giulia Indonesia. Hal.133
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta. Hal.216
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta. Hal.81
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta. Hal.156
- Supardo, Susilo. 2005. Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta: Andi offset. hal.3
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Pertama. Lombok: Holistica. Hal.35
- Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers. hal. 49
- Titien, Maryati. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan Departemen Kehutanan. Fakultas Kehutanan Universitas Lambung Mangkurat banjarbaru Kalimantan Selatan. *Jurnal Hutan Tropis* Vol 12 No.32. hal.203
- Triguno, Prasetya. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. hal.57.
- Triguno. 2003. Pentingnya Memahami Konsep Budaya Kerja dalam Perusahaan. hal. 65
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1980 Tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dan Perubahan Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Palembang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1982 Tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Bengkulu dan Perubahan Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.
- Uyanto, S, Stanislaus. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.2006. hal 50.