

sPENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT

*Ulil Amri¹, Ahiruddin², Selamat³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: ulilamrii12@gmail.com

Abstrak

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat dalam rangka menyelenggarakan peran dan fungsinya di Pemerintahan Daerah Kabupaten Pesisir Barat membutuhkan adanya personil yang cakap dan kompeten di dalam bidangnya sehingga terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi menuju pencapaian tujuan visi dan misi organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi ini seringkali terkendala oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan yang mengelola sumber daya yang ada dan budaya organisasi yang dijalankan semua elemen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 73,9%. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja

Abstract

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat in order to carry out its roles and functions in the Regional Government of Pesisir Barat Regency requires capable and competent personnel in their fields so that the realization of high employee performance in carrying out tasks and functions towards achieving the goals of the organization's vision and mission. The achievement of high performance is often constrained by several factors, including leadership that manages existing resources and organizational culture that is run by all elements of the organization. The purpose of this study was to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of leadership and organizational culture either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 46 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of testing the hypothesis of the influence of leadership on performance partially show that leadership has an influence on performance with a contribution of 73.9%. Organizational culture has a positive influence on performance with a contribution of 62.9%. Simultaneous hypothesis testing shows that leadership and organizational culture together have a positive influence on performance with a contribution of 74.1%, while the remaining 25.9% is a variation of other variables outside this study.

Keywords: leadership, organizational culture, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) secara dominan berperan penting dalam efektivitas penggunaan faktor produksi yang lain seperti mesin, material dan metode. Maka dari itu, pengelolaan SDM yang ada di suatu organisasi harus tepat guna dan berkualitas demi eksistensi dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, jaminan keberhasilan dalam proses operasional organisasi bergantung pada SDM yang dalam hal ini adalah pegawai yang berkualitas.

Unsur pegawai merupakan pelaksana oleh dari setiap aktivitas dalam operasional organisasi, maka dari itu unsur pegawailah yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan perlu diberikan suatu bentuk balas jasa sesuai dengan sifat dan keadaannya, untuk itu pegawai perlu dikelola dengan baik agar memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat (BAPPEDA) dalam rangka menyelenggarakan peran dan fungsinya di Pemerintahan Daerah Kabupaten Pesisir Barat membutuhkan adanya personil yang cakap dan kompeten di dalam bidangnya sehingga terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi menuju pencapaian tujuan visi dan misi organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi ini bergantung kepada beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan yang mengelola sumber daya yang ada dan budaya organisasi yang dijalankan semua elemen organisasi.

Disadari bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi modern. Bahkan kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai elemen terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan

organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan strategi organisasi bukan hanya terletak pada kapabilitas organisasi itu sendiri, akan tetapi tergantung pula pada pola kepemimpinan yang dijalankan. Oleh karena itu, pola kepemimpinan yang efektif sebagai salah satu penentu keberhasilan sangat penting dalam upaya pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Seorang pemimpin yang handal adalah yang mampu memahami kelebihan dari individu atau kelompok, serta memiliki pendekatan yang fleksibel dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasinya. Pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan menjembatani antara pemenuhan kebutuhan individu dengan kepentingan-kepentingan yang tertuju pada pencapaian visi misi organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin yang handal akan bertanggung jawab dalam menciptakan atmosfer yang merangsang pegawai untuk berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, diperlukan sosok pemimpin atau seorang atasan, untuk mempengaruhi segala sesuatu yang akan terjadi di organisasi baik sesuatu yang baik maupun sesuatu yang buruk.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah suatu bentuk totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pemikiran dari pegawai suatu organisasi,

keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari pegawai terhadap pola kerja dan kelembagaan sehingga memacu daya kerja pegawai untuk menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang baik dan sesuai aturan. Budaya organisasi akan menghasilkan sistem dan mekanisme kerja yang terpadu sehingga segenap pemikiran, perilaku dan tindakan seluruh pegawai akan dapat disatukan dan digerakan dalam rangka pencapaian rencana dan tujuan kerja sesuai dengan aturan tata tertib yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil observasi pada BAPPEDA Kabupaten Pesisir Barat ditemukan fakta bahwa masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu, lambannya penyelesaian pekerjaan dan belum efektifnya pelaksanaan kerja. Pencapaian program kerja yang tidak maksimal di Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

No.	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	87,27
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	90,08
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	79,22
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	90,67
5.	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	100	100,00
6.	Program Pengembangan Data/Informasi Statistik Daerah	100	75,19

Sumber: Bappeda Kabupaten Pesisir Barat, 2020

Berdasarkan data di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan Program Kerja pada Tahun Anggaran 2020 masih terdapat 2 (dua) program yang tidak terpenuhi sebagaimana target yang dicanangkan, dengan pencapaiannya di bawah 80% yaitu Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pengembangan Data/Informasi Statistik Daerah. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat masih belum optimal.

Kondisi belum optimalnya kinerja pegawai ini diyakini merupakan dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil observasi ditemukan indikasi pola kepemimpinan yang diterapkan masih bersifat otokratis yang dapat dilihat dari sikap pimpinan yang menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, memerintah tanpa dibarengi dengan kemampuan pegawainya sehingga berakibat beban kerja yang dibebankan kepada bawahan tidak terselesaikan dengan maksimal yang berakibat terganggunya tingkat kinerja instansi secara keseluruhan.

Persoalan lainnya adalah pegawai belum sepenuhnya memiliki sikap, visi dan misi serta komitmen yang baik dalam menjalankan tugas. Masih kurang baiknya pemahaman seluruh pegawai terhadap budaya organisasi, dimana pegawai belum memiliki tekad yang kuat untuk meningkatkan prestasi dan efektivitas dalam bekerja, masih adanya pegawai yang kurang kooperatif terhadap pencapaian tujuan, serta masih adanya pegawai yang dalam bekerja kurang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai. Sebagai gambaran, sikap kurang kooperatif pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal terlihat pada tingkat kehadirannya di kantor. Secara faktual hal ini ditunjukkan dengan data kehadiran pegawai selama Tahun Anggaran 2020, sebagaimana tabel berikut ini.

No.	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Januari	100	86,49
2.	Februari	100	73,12
3.	Maret	100	78,51
4.	April	100	97,59
5.	Mei	100	99,18
6.	Juni	100	99,43
7.	Juli	100	99,29
8.	Agustus	100	97,39
9.	September	100	87,15
10.	Oktober	100	79,45
11.	November	100	76,82
12.	Desember	100	74,51

Sumber: Bappeda Kabupaten Pesisir Barat, 2021

Tabel di atas menunjukkan tingkat kehadiran pegawai selama Tahun

Anggaran 2020 belum pernah mencapai 100% dalam sebulan. Pencapaian kehadiran pegawai di bawah 80% tercatat terjadi pada Bulan Februari, Maret, Oktober, November dan Desember. Ketidaklengkapan formasi pegawai pada bulan-bulan tersebut tentu saja menyebabkan berjalannya roda organisasi menjadi tidak efektif. Hal inilah yang dipandang sebagai indikasi bahwa pegawai kurang berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan indikasi permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat".

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan menurut Suranta (2012:31) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Waridin dan Guritno, (2015:29) berpendapat bahwa seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu

yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Indikator kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (2015:15) adalah sebagai berikut:

1. kemampuan memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas;
2. komunikasi yang dijalin antara pemimpin dengan karyawan;
3. kemampuan pemimpin dalam mengendalikan karyawan;
4. pemberian kesempatan karyawan menyampaikan ide tentang pekerjaan;
5. kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan;
6. pemberian teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja;
7. sistem pengawasan pemimpin terhadap kinerja karyawan.

Budaya perusahaan atau organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hierarki organisasi. Bagi organisasi yang masih didominasi oleh pendiri misalnya, maka budayanya akan menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada para pekerja lainnya. Demikian pula jika perusahaan dikelola oleh seorang manajer senior otokratis yang menerapkan gaya kepemimpinan top down. Disini budaya juga akan berperan untuk mengkomunikasikan harapan-harapan manajer senior itu.

William M. Mercer dalam Munandar (2012:29) merumuskan budaya organisasi sebagai: Suatu ekspresi

kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan pola tindakan tertentu". Menurut Goldstein dalam Munandar (2012:30) budaya organisasi adalah "Totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pemikiran dari karyawan suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari karyawan". Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Munandar (2012:263) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Perilaku kepemimpinan termasuk dalam budaya organisasi, salah satu elemen budaya organisasi adalah kinerja karyawan yang menonjol dianggap penting dalam organisasi.

Dalam penelitian ini indikator yang akan dipakai dalam mengukur budaya organisasi adalah pendapat Schein dalam Robbins (2016: 212), yang memberikan batasan indikator pengukuran mengenai budaya organisasi antara lain meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Hakekat kegiatan.
3. Hakekat realitas dan kebenaran.
4. Hakekat waktu.
5. Hakekat sifat manusia.
6. Hubungan antar individu.

Mathis dan Jackson (2012: 78) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Husnan (2013:20) menyatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya memuat unsur-unsur yang terkait dengan masalah motivasi, kepemimpinan, loyalitas dan tanggungjawab serta rasa kesungguhan dalam bekerja, termasuk di dalamnya

tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja. Segenap perangkat suatu lembaga apapun bentuknya perlu secara jelas mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai, selain itu kinerja tersebut perlu diinformasikan kepada pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja lembaga yang dikaitkan dengan visi maupun misi yang diemban lembaga itu sendiri.

Rahman (2013:21) juga mengartikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (Strategic Planning) suatu organisasi.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Menurut Suprihanto (2013 : 23), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja.

Indikator pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma (2012:107) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Ketepatan waktu.

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

3. Tanggungjawab.

Tingkat kapabilitas pegawai diwujudkan dengan hasil kerja yang sesuai dengan ukuran-ukuran yang telah disepakati.

4. Pengetahuan/kecakapan.

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan uraian teori di atas maka penulis menentukan indikator sebagaimana teori Dharma.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah lingkup faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Bahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana permasalahan kepemimpinan dan budaya organisasi, apakah memiliki keterpengaruhan terhadap kinerja pegawai dan bagaimana arah keterpengaruhannya apakah positif ataukah negatif.

Sugiyono (2013:61) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 48 orang. Dengan demikian seluruh pegawai tersebut adalah sebagai populasi dalam penelitian ini.

Sampel menurut Ferdinand, (2016 :48) merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini, penulis merujuk pendapat Arikunto (2012:101), yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel yang digunakan berjumlah seluruh populasi sehingga ditentukan sebanyak 46 orang pegawai, yaitu dari keseluruhan jumlah populasi dikurangi penulis dan pimpinan.

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara :

1. Observasi;

Yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu BAPPEDA Kabupaten Pesisir Barat.

2. Kuisioner

Yaitu dengan mengadakan penyebaran angket terhadap responden memilih alternatif jawaban sesuai dengan keadaan yang paling tepat/sesuai kondisi yang sebenarnya.

3. Dokumentasi;

Yakni studi pustaka dengan buku-buku, jurnal, literatur, peraturan perundang-undangan dan bahan lain yang diperoleh dari media jejaring.

Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.096	6.030		2.835	.001
X ₁	.781	.073	.860	10.655	.000

a. Dependent Variable: Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan

yaitu 10,655 dengan konstanta 2,835 , pada t tabel dengan df 46 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Kepemimpinan adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Hasil koefisien arah regresi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,781 dengan konstanta sebesar 17,096. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 17,096 + 0,781X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut sebesar 0,781 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,096 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kepemimpinan ($X_1=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 17,096 satuan. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Kepemimpinan menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.733	3.100

a. Predictors: (Constant), X_1

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0,739 artinya sebesar 73,9 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Kepemimpinan sedangkan sisanya 26,1 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	32.315	5.957		5.425	.000
X_2	.618	.075	.793	8.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t hitung untuk Budaya organisasi yaitu 8,235 dengan konstanta 5,425 , pada t tabel dengan df 46 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Budaya organisasi adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Koefisien arah regresi antara Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,618 dengan konstanta sebesar 32,315. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 32,315 + 0,618X_2$. Persamaan regresi di atas terlihat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,618 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,618 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 32,315 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor Budaya organisasi ($X_2=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 32,315 satuan. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Budaya organisasi menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Dari tabel di atas diatas diketahui

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.620	3.699

a. Predictors: (Constant), X_2

bahwa R Square sebesar 0.629 artinya sebesar 62.9% variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Budaya organisasi sedangkan sisanya 37,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simulta (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara variabel-variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja).

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai digunakan uji statistic F (uji F) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1093.523	2	546.762	55.877	.000 ^a
Residual	381.620	44	9.785		
Total	1475.143	46			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Kinerja .Y

Tabel di atas, dapat dilihat serempak Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 55,877 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,22. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.641	6.172		2.858	.007
	X_1	.700	.170	.771	4.115	.000
	X_2	.077	.146	.099	2.529	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh a sebesar 17,641; b1 sebesar 0,700 dan b2 sebesar 0,077 bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 17,641 + 0,700X_1 + 0,077X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,700 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,700 satuan.

Pengaruh Budaya organisasi dengan Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,077 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,077 satuan.

Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,641 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kepemimpinan dan Budaya organisasi (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja sebesar 17,641 satuan. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Kepemimpinan dan Budaya organisasi menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.861 ^a	.741	.728	3.128
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), X_2, X_1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,741 artinya sebesar 74,1 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Kepemimpinan dan Budaya organisasi, sedangkan sisanya 25,9 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan yaitu 5,829 dengan konstanta 2,805, pada t_{tabel} dengan db 46 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,739, artinya variasi variabel Kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 73,9%.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} untuk Budaya organisasi yaitu 8,235 dengan konstanta 5,425, pada t_{tabel} dengan df 46 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,68, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,629, artinya variasi variabel Kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 62,9%.
3. Uji Hipotesis secara simultan Pengaruh variabel Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap

Kinerja dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 55,877 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,22. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,741, artinya variasi variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya organisasi) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (Kinerja) sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan implikasi berikut :

1. Hasil kuisisioner variabel Kepemimpinan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 5 yaitu atasan memberikan kebebasan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat agar dapat memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan untuk berinovasi dan berkreativitas dalam pelaksanaan pekerjaan, sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan aturan berlaku. Hal ini perlu ditumbuhkembangkan, mengingat bawahan merupakan unsur pelaksana kebijakan pimpinan yang bersentuhan langsung dengan kondisi teknis, sehingga dituntut untuk selalu mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang bersifat dinamis.
2. Hasil kuisisioner variabel Budaya organisasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada

nomor 8 yaitu saya merasa ikut bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu kepada seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat perlu diberi arahan dan pemahaman tentang pentingnya kesamaan orientasi dalam memajukan organisasi dengan menempatkan pencapaian tujuan organisasi sebagai tanggung jawab bersama.

3. Hasil kuisioner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 3 yaitu saya selalu berhasil mencapai target sasaran yang ditetapkan setiap Tahun Anggaran. Oleh karena itu, pencapaian target sasaran instansi secara keseluruhan juga hendaknya menjadi salah satu indikator besaran tunjangan yang diterima oleh setiap pegawai. Hal ini perlu diterapkan dengan maksud agar pegawai akan lebih terpacu lagi kinerjanya, baik dalam lingkup pencapaian secara individual maupun organisasional secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2013. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, edisi 2. AMP YKPN: Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta Jakarta.

Dharma, Agus. 2012. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS"*. Semarang : Badan Penerbit Undip

Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi-2, Cetakan Keempat Belas*. BPFE: Yogyakarta.

Husnan, Suad. 2013. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.

Imron, Moh. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Central Asia KCP Singosari*

Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gajayana Malang Volume 4, Nomor 2, Juli 2018*

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 10*. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyadi, Deddy dan Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Edisi kedua*. Raja grafindo Persada, Jakarta

Munandar, M. 2012. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama*. BPFE Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan menurut Islam*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Pubik*. Bandung : CV Alfabeta,

Rahman, Arif. 2013. *Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi*. *Jurnal Studi Manajemen Swagata*.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta : PT Prehallindo.

Ruky, Achmad S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Siagian. Sondang P. 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta.

Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sumarni, Dede. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang)*. *Jurnal Repository Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2012*.

- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif R&D*. Bandung :Alfabeta
- Suprihanto, John. 2013. *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga*, BPFE, Yogyakarta.
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Suyuti, Achmad. 2012. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Pejalongan: Cinta Ilmu.
- Usmara, A. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. T.Amara Books, Yogyakarta.
- Waridin dan Guritno, Bambang. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1
- Windaryadi, Catur. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (3), 2018