

GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG

Ni Luh Cici Citra Resmi Suardika¹³, cicicitra.resmi95@gmail.com

I Gde Made Metera¹⁴, metera.made@gmail.com

Ni Ketut Adi Mekarsari¹⁵, mekarsariunipas@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia yang baik akan dapat menunjang kemampuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mampu mempertahankan eksistensinya untuk meraih hasil yang lebih baik. Sulitnya menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinan, terutama ketegasan dalam pemberian tugas terhadap pegawai yang memiliki keahlian lebih dan pegawai yang lebih senior. Begitu juga budaya organisasi dimana nilai kepercayaan/ *trust* menunjukkan adanya persaingan antara rekan kerja sehingga kurang adanya pengertian dalam hubungan interpersonal.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?, serta variabel manakah diantara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuisisioner dengan sampel berjumlah 65 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *Proporsional sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasiberganda, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows Version 20,00*.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan 1) Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. 2) Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. 3) Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan simpulan maka disarankan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng untuk selalu mengontrol dan mengevaluasi gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan kepada pegawainya untuk mendapatkan timbale balik atas gaya kepemimpinan yang sudah dilakukan.

¹³ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

¹⁴ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

¹⁵ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Pemimpin juga diharapkan untuk terus memotivasi pegawainya dalam melakukan tugas dan fungsinya agar segala tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Upaya mewujudkan pembangunan Negara Indonesia tidak terlepas dari peran pemerintah sebagai pemegang kebijakan strategis yang ada di setiap wilayah atau daerah, sehingga perlu mengisyaratkan kinerja aparatur pemerintah di daerah. Peningkatan ini tidaklah mudah untuk dilaksanakan karena adanya saling keterkaitan satu dengan yang lainnya. Pada umumnya masalah pokok yang dihadapi dalam peningkatan kinerja aparatur adalah masalah personil (Sumber Daya Aparaturnya), peraturan-peraturan yang mendukung sarana-prasarana serta potensi daerah yang harus dikelola. Kendala-kendala inilah yang harus dijawab dengan kesungguhan dan proaktif yaitu selalu mengharapkan apa yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan apa yang harus dikerjakan setiap Aparatur Pemerintah Daerah, melainkan mampu memahami akan tugas dan tanggung-jawabnya yang melekat pada dirinya.

Peran sumber daya manusia pada masa kini menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga, baik instansi pemerintahan maupun swasta, maka sangat perlu adanya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset lembaga.

Keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya terdiri dari material, sumber daya manusia, modal dan keterampilan. Kegiatan lembaga untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut dikenal dengan nama fungsi-fungsi lembaga, yaitu fungsi personalia, keuangan dan administrasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam lembaga, karena sumber daya yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam,

baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi

kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya.

Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, lembaga memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, pegawai juga ingin mendapatkan umpan baik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik (Rivai, 2008:309). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2007:2). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa variabel atau standar mutu kerja.

Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja yang optimal ternyata tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian kinerja pegawai terindikasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sebagai suatu landasan teoretis, selanjutnya variabel-variabel tersebut akan diuraikan secara ringkas.

Efektivitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Supardi dan Anwar, 2008:76). Gaya Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari para karyawan cenderung akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Mensiasati persaingan yang ketat, salah satu strategi yang ditempuh yakni dengan melakukan perekayasa atau pembentukan budaya organisasi (*corporate culture*) yang kuat. Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sebuah

sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2008:256). Budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama memberikan beberapa fungsi penting. Pertama, membawa suatu perasaan identitas sebagai anggota organisasi. Kedua, sebagai sarana untuk membangun komitmen akan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri. Ketiga, budaya perusahaan meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dalam hal ini budaya organisasi akan membantu dalam perkembangan lembaga secara jangka pendek dan jangka panjang, melalui peningkatan kinerja pegawai dimana pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan lembaganya.

Sebagai tempat penelitian adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Dalam kondisi persaingan yang ketat, pemimpin dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dalam menjalankan operasionalnya tidak hanya sendiri, melainkan dibantu oleh pegawainya.

Salah satu indikator pegawai tercermin dari tingkat absensi pegawai. Tingkat absensi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, pada tahun 2019 yang dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng tahun 2019 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 0.42% adalah rendah. Rendahnya tingkat absensi mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

Efektifitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan kenyataan yang terjadi, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Sulitnya menerapkan profesionalisme, dalam kepemimpinan terutama ketegasan dalam pemberian tugas terhadap pegawai yang memiliki keahlian lebih dan pegawai yang lebih senior. Hal ini menunjukkan kepemimpinan belum efektif dalam mengarahkan pegawai bekerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai harapan. Walaupun secara umum gaya kepemimpinan demokratis menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pegawai, namun dalam praktek cukup sulit untuk hanya menerapkan gaya kepemimpinan

demokratis. Ada saatnya pegawai membutuhkan sikap kepemimpinan yang keras (Otokratis) sesuai dengan kondisi dan situasi yang dibutuhkan terutama pada saat kinerja bawahan kurang maksimal yang disebabkan karena sering menunda pekerjaan dan kurang memahami pekerjaan yang dilakukan.

Kesadaran akan nilai-nilai dalam budaya organisasi akan menjadi kekuatan filosofi bekerja dan menjadi budaya kerja lembaga (*corporate culture*) yang solid dan berkarakter. Mempertahankan dan membina hubungan yang baik dengan pegawai, memperhatikan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta memahami kebutuhan pegawai disamping memperhatikan keluhan mereka. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel mana antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

- 3) Untuk mengetahui variabel mana antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian adalah:

- 1) Bagi Universitas Panji Sakti Singaraja
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.
- 2) Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah kedalam praktek ekonomi manajemen dan merupakan syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja.
- 3) Bagi Instansi
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam usaha melakukan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Identifikasi Variabel

Sesuai dengan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi secara garis besarnya yaitu, variabel yang dipengaruhi atau dijadikan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), dan budaya organisasi (X_2).

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang relevan dengan variabel tersebut, dalam penelitian definisi operasional variabel sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan (X_1),
- 2) Budaya Organisasi (X_2),
- 3) Kinerja pegawai (Y)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng baik PNS maupun kontrak yang berjumlah 179 orang dan Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Diantaranya 33 orang Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan 32 orang Pegawai Kontrak.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer dan sekunder, yang merupakan data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Dokumentasi
- 4) Kuesioner

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

- 1) Skor Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam hal tersebut menggambarkan bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng melakukan gaya kepemimpinan yang otoriter dalam memimpin bawahannya dalam penyampaian tugas atau perintah

2) Skor Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng diharapkan bekerja tanpa menunggu perintah atasan dan selalu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda.

3) Skor Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng mengerjakan segala tugas dan kewajibannya sesuai waktu atau tempo yang telah ditetapkan namun tetap mengedepankan kualitas. Hal itu dibuktikan dengan kecekatan dan kecermatan yang dilakukan ketika melakukan pekerjaan.

Hasil Analisis Data Kuantitatif

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

(1) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Penelitian dilakukan terhadap 65 orang responden. Penelitian dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1). Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil tabel pengolahan data dapat disampaikan bahwa Total Korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan bernilai diatas 0,3 sehingga kuisisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

(2) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Penelitian dilakukan terhadap 65 orang responden. Penelitian dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X_2). Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data dapat disampaikan bahwa Total Korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel budaya organisasi bernilai diatas 0,3 sehingga kuisisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

(3) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Penelitian dilakukan terhadap 65 orang responden. Penelitian dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Alat pengumpulan data dengan mempergunakan kuesioner.

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data dapat disampaikan bahwa Total Korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja pegawai bernilai diatas 0,3 sehingga kuisisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah item pernyataan dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal, apabila koefisien reliabilitas (α) lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* bernilai 0,947 untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), bernilai 0,941 untuk variabel budaya organisasi (X_2), bernilai 0,853 untuk variabel kinerja pegawai (Y), dari hasil penelitian di atas semua variabel nilainya di atas 0,60 sehingga kuisisioner bersifat reliabel. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan *software* SPSS versi 20,0

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, karena nilai-nilai VIF dari setiap variabel bebas berada di bawah nilai 10.

Semua nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresinya memenuhi asumsi klasik.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Berdasarkan data dan gambar dapat disampaikan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan grafik *P Plot of Regression Standardized Residual*.

Berdasarkan pada data menggambarkan data yang berdistribusi normal, karena terlihat jelas bahwa titik –titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi

Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng secara serentak. Nilai koefisien korelasi berganda hasil analisis diperoleh 0,824, hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.00.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) 0,824 berada antara 0,800 sampai dengan 1,000 ini berarti ada hubungan yang tinggi antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat digunakan analisis regresi. Oleh karena itulah sebelum disajikan persamaan regresi, maka terlebih dahulu akan diuraikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 20.00

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta (a) = 7,846
- 2) Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,467
- 3) Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,235

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Pada penelitian ini untuk menguji variabel secara parsial digunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

c. Uji t (Variabel Gaya Kepemimpinan)

Simpulan

Karena nilai $t_{hitung} = 5,351$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9983$, sig $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan secara individu atau parsial variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis pertama diterima.

d. Uji t (Variabel Budaya Organisasi)

Simpulan

Karena nilai $t_{hitung} = 2,461$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9983$, sig $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan secara individu atau parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis pertama diterima.

2) Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Hasil perhitungan secara simultan.

a) Nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 65 orang sehingga nilai F_{tabel} untuk $(k-1)$ $(n-k)$ adalah 3,99

b) Ketentuan

- (a) Jika $F_{\text{hitung}} < 3,99$, atau $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya secara simultan ada pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
- (b) Jika $F_{\text{hitung}} \geq 3,99$, $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya secara simultan ada pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Nilai F_{hitung} diambil dari nilai F pada tabel $ANOVA^b$ yaitu; 65.389

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan batas signifikansi maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

3) Variabel bebas yang dominan berpengaruh

Berdasarkan hasil olahan dengan program SPSS versi 20,00 diketahui variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan koefisien beta 0,595.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Berdasarkan tabel *model summary* dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 67,8% (R^2 Square x 100%) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,2% (100% - 67,8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Kualitatif

- 1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan baik variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

- 2) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan baik variabel gaya kepemimpinan maupun variabel budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng
- 2) Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng
- 3) Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

- Allitan, Lena dan Anatan Lina, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Anwar, Syaiful dan Supardi (2008), *Dasar-dasar Prilaku Organisasi*, Penerbit UII Press, Yogyakarta.
- Budiman.(2015), *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Buleleng*.Skripsi. Universitas Panji Sakti Singaraja.
- Brotoharsojo, Hartanto dan Wungu Jiwo (2006), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Candrika Anggun. (2018), *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa(LPD) Di Kecamatan Sukasada*.Skripsi. Universitas Panji Sakti Singaraja.
- Damodar, Gujarati (2006), *Ekonomi Dasar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Efendi, Hariandja Marihot Tua (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan,Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Fakultas Ekonomi, Universitas Panji Sakti Singaraja. 2012. *BukuPedomanSkripsi*.
- Fred,Luthans (2008), *Prilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gary, Yukl A. Dan Wexley n. Kenneth.(2005), *Peilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Henry, Simamora (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani, T. Handoko. (2007), *Manajemen* , Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan , S.P. Melayu (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN
- Judge, Timothy A dan Robbins P. Stephen (2008), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy, *Statistikia modern*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Schein.(2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Sri Supadmi. (2017), *Motivasi,Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Fakultas Teknik dan Kejuruan Univeritas Pendidikan Ganesha Singaraja*. Skripsi. Universitas Panji Sakti Singaraja.
- Sugiyono. (2004). *MetodologiPenelitian*, Jakarta ;Penerbit Rineke Cipta.

- Sunarto, Riduwan. (2010), *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supartha, (2008), *Budaya Organisasi*, Penerbit Udayana Universitas Press, Denpasar.
- Stephen, Robbins P. (2006), *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.