

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR**

**Haru Priambodo<sup>1)</sup>, Praptiestrini<sup>2)</sup>**

<sup>1), 2)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail : haru.priambodo24@gmail.com<sup>1)</sup>, prapti.unsa@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*Human resources have an important role in increasing the work productivity of the organization. Employee performance is always a concern in efforts to increase organizational productivity. Many factors can affect employee performance such as leadership style, organizational culture and welfare. This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture and welfare on the performance of employees of the Karanganyar Regency Transportation Departement both partially and simultaneously. The hypothesis in this study is that leadership style, organizational culture and welfare influence the performance of employees of the Karanganyar Regency Transportation Departement both partially and simultaneously. This research is a survey research with a quantitative research type. The data used in this study uses primary data from the results of the respondents' questionnaire answers. The research population was all employees with State Civil Apparatus status at the Karanganyar Regency Transportation Departement totaling 60 people with samples taken by census technique so that the total sample in this study was 60 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study draw the conclusion that leadership style, organizational culture and welfare have a significant effect on the performance of employees of the Karanganyar Regency Transportation Departement both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *leadership style, organizational culture, welfare and performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja pegawainya (Suharti, 2018).

Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Dessler, 2014:4). Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja pegawainya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meraih sukses

diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Penelitian lain menerangkan bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja (Sinamo, 2015).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi akan sangat menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi, dimana kepemimpinan yang mampu mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada di organisasi akan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki, dkk., (2020) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Efendi (2018) juga menerangkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negative yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Budaya organisasi yang ada seringkali berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik budaya yang ada dalam organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Maharani dan Efendi, 2017 dan Syafii dan Ulinuha, 2018).

Faktor kesejahteraan merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap apa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Kesejahteraan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesejahteraan dapat diberikan dalam bentuk materi maupun non materi. Semakin baik kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja pegawai cenderung akan mengalami peningkatan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja menerangkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Elvia, 2014).

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar ialah kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar selama ini tidak optimal. Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat bahwa selama ini pegawai bekerja hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya saja, karyawan tidak menunjukkan inovasi dan kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar tidak optimal dan mengalami fluktuasi, tidak bisa konsisten.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, maka dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Upaya tersebut adalah dengan memberikan perhatian pada beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Hasibuan, 2012: 1). Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. “Manajemen (management) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut” (Simamora, 2016: 3).

Terry dan Leslie (dalam Simamora, 2016: 4) menerangkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan yang nyata.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses pengarahan kepada karyawan yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Kinerja**

Menurut Robbins (2016: 218), Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja diantaranya dapat dilihat dari: 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran; 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler dalam Soeprihanto, 2011: 514).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan the behavior pattern that a person exhibits when attempting to influence the activities of others as perceived by those others. This may be very different from the leader's perception of leadership behavior, which we shall define as self-perception; rather than style (Wirawan, 2013: 352). Maksudnya, gaya kepemimpinan dari seorang individu adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dirasakan. Ini mungkin sangat berbeda dari persepsi pemimpin dari perilaku kepemimpinan, yang akan kita definisikan sebagai persepsi diri daripada gaya.

Pendapat lain tentang gaya kepemimpinan diungkapkan oleh Davis dan Newstrom, yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu

(Sudaryono, 2014: 200). Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Sudaryono, 2014: 200). Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Hadari Nawawi (2011: 71) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Flippo menyatakan gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai sebuah pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan individu guna mencapai sasaran. Indikator yang dapat digunakan untuk penilaian gaya kepemimpinan dari dimensi ini adalah: 1) Derajat komitmen menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 2) Lebih bertanggung jawab didasarkan pada kepercayaan daripada kepatuhan. 3) Percaya diri terhadap nilai individual. 4) Mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja. 5) Mempertahankan kesamaan upah dan keuntungan, dan 6) Hubungan yang baik terhadap teman kerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Stoner et al (2011: 92) menyatakan budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (organizational culture) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner et al, 2011: 94).

Budaya organisasi juga dapat dianggap sebagai suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Variabel Budaya Organisasi dibentuk dari tiga indikator yaitu: 1) Profesionalisme; 2) Percaya pada Rekan sekerja; dan 3) Integritas, dan Peduli (Robbin, 2011 : 122).

### **Kesejahteraan**

Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2002 : 184) adalah “balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Yoder dalam Hasibuan (2012: 186) menyatakan bahwa: kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga dan lain sebagainya.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan

terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan diantaranya adalah: 1) Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi: uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian. 2) Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya, dan 3) Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para guru untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012: 128).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Aisah dan Wardami (2020) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam penelitian ini menggunakan obyek penelitian pada karyawan bank perkreditan Kawan Malang. Dengan populasi pada karyawan yang berjumlah 100 orang dan jumlah sampel 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilihat dari indikator Pengambilan Keputusan, Perilaku Kepemimpinan, dan Orientasi Kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan perbedaannya pada komposisi variabel bebas dan obyek penelitian yang berbeda.

Efendi (2020) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini mengambil obyek pada karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta dengan jumlah sampel dalam penelitian ini banyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

Jufrizen & Rahmadhani (2020), yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini menggunakan obyek penelitian pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan jumlah sampel 118 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

Meutia dan Husada (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan obyek pada karyawan koperasi Pegawai Perum Bulog. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

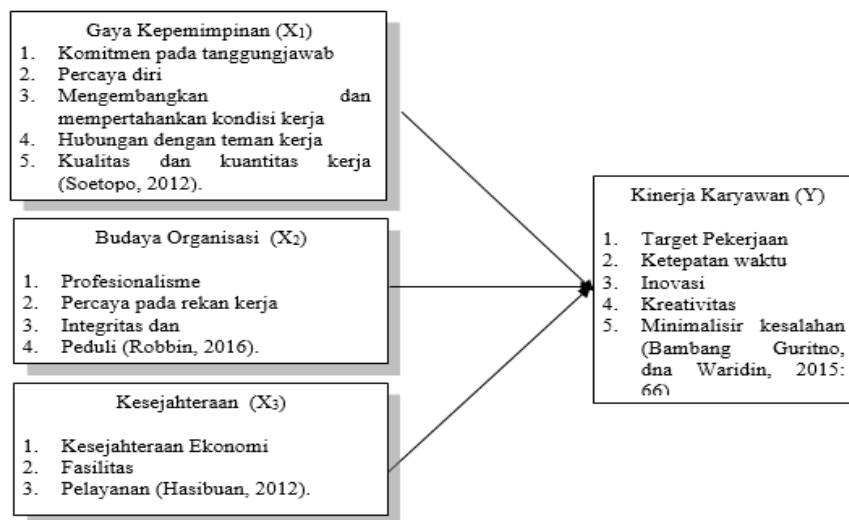
Hendra (2020) yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan”. Penelitian ini mengambil obyek pada karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan dengan sampel penelitian sebanyak 56 orang, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

Pratiwi, dan Firgiyani (2021) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja”. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada pegawai kantor Sekretariat Daerah Kota Purbalingga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menerangkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

Laloma dan Mambo (2020) yang berjudul: “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow”. Penelitian ini mengambil obyek pada pegawai kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dengan jumlah sampel 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow; (2) Kesejahteraan punya korelasi dan daya penentu (determinasi) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaan penelitian ini pada model analisis, komposisi variabel independen dan obyek penelitian.

### **Kerangka Pemikiran**

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta (Sugiyono, 2014: 51). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin dalam perusahaan akan membentuk pola dari Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak sehingga orang yang ada dibawah kendalinya akan mengikuti pola yang ada pada pimpinannya. Semakin baik pola kepemimpinan yang diakibatkan dari gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan dapat mengerahkan bawahannya sesuai dengan arah dan tujuan dari kebijakan yang ditetapkan, dengan demikian akan dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Aisah dan Wardami, 2020; dan Efendi, 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian:

**H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. ini dirumuskan hipotesis seperti di bawah ini.**

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi (organizational culture) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner et al, 2011: 94). Dengan adanya sepemahaman terhadap norma, sikap dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam perusahaan akan menjadikan oerasional perusahaan menjadi semakin baik. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen &

Rahmadhani, 2020; Meutia dan Husada, 2019; dan Hendra, 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis seperti di bawah ini.

**H2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.**

3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja

Kesejahteraan merupakan bentuk balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan, tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2002: 184). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kesejahteraan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan (Pratiwi, dan Firgiyani, 2021; dan Laloma dan Mambo, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini seperti di bawah ini.

**H3. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja.**

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja.

Gaya kepemimpinan yang merupakan pola perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin akan memberikan dampak terhadap orang-orang yang ada di sekitarnya. Budaya organisasi yang merupakan seperangkat pemahaman terhadap suatu aturan atau norma yang ada dalam organisasi akan memberikan dampak terhadap keteraturan orang-orang yang ada di dalam organisasi. Kesejahteraan yang merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan memberikan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga prestasi kerjanya akan meningkat. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan merupakan faktor yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja (Aisah dan Wardami, 2020; dan Efendi, 2020; Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Meutia dan Husada, 2019; dan Hendra, 2020; Pratiwi, dan Firgiyani, 2021; dan Laloma dan Mambo, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini seperti di bawah ini.

**H4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.**

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini mengambil lokasi Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar yang beralamat di Jl. Nyiageng Karang, No. 1, Dompon, Karanganyar, Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, 57711. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini relatif kecil, maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus. Dalam penelitian sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan, budaya



organisasi, dan kesejahteraan. Definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan; 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan; dan 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Bambang Guritno dan Waridin, 2015: 66).

#### 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan penilaian tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah: 1) Komitmen melaksanakan tanggung jawab; 2) Percaya diri; 3) Mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja; 4) Hubungan baik dengan teman kerja; dan 5) Perhatian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan (Hendyat Soetopo, 2012: 124).

#### 3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dan merupakan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator dalam penelitian budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Profesionalisme; 2) Percaya pada Rekan sekerja; 3) Integritas, dan 4) Peduli (Robbin, 2016).

#### 4. Kesejahteraan

Kesejahteraan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap bentuk balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kepada para pegawai. Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan diantaranya adalah: 1) Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi : uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian; 2) Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya; 3) Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para karyawan untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012;128).

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien pengaruh variabel  $X_{1,2,3}$

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Organisasi

$X_3$  = Kesejahteraan

$\epsilon$  = Error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-21.065	2.522		-8.353	.000	
1	Gaya Kepemimpinan	1.223	.064	.847	19.248	.000
	Budaya organisasi	.665	.138	.219	4.833	.000
	Kesejahteraan	.208	.097	.215	2.952	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program SPSS versi 21 diperoleh :

a = -21,065

b1 = 1,223

b2 = 0,665

b3 = 0,208

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -21,065 + 1,223X_1 + 0,665X_2 + 0,208X_3 + e$$

Artinya :

Nilai a (konstan) = -21,065, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Nilai b1 = 1,223, bernilai positif artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan gaya kepemimpinan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Nilai b2 = 0,665, bernilai positif artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan budaya organisasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Nilai  $b_3 = 0,208$ , bernilai positif artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan peningkatan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

**Uji t**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara rinci dapat dilihat di bawah ini. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar diketahui bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $19,248 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $<$   $0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $4,833 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $<$   $0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Untuk pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $2,952 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $<$   $0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

**Uji F**

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  diuji secara simultan. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu ( $183.981 > 2,76$ ) dan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $<$   $0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara simultan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.873	.869	1.513

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil print out tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kesejahteraan (X3) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :  $Y = -21,065 + 1,223X1 + 0,665X2 + 0,208X3$ . Dari persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan dalam penelitian ini adalah positif, dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Sehingga apabila terdapat peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Dan apabila terdapat peningkatan kesejahteraan maka dapat berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini dapat diketahui ditarik pembahasan untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu ( $19,248 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi (p-value)  $<$  0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisah dan Wardami, (2020) dan Efendi, (2020) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu perusahaan perlu adanya dukungan sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh bagi bawahannya seperti sosok pemimpin yang mampu memberikan contoh, mampu mengkoordinasikan bawahan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu mengatasi konflik yang setiap saat bisa terjadi di perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu ( $4,833 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi (p-value)  $<$  0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Meutia dan Husada, 2019; dan Hendra, 2020 yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pemahaman dan upaya peningkatan pemahaman terhadap ketaatan

pada peraturan dan norma-norma yang sudah berjalan di perusahaan untuk dapat meningkatkan keteraturan dan kemudahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,952 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kesejahteraan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dan Firgiyani, (2021); dan Laloma dan Mambo, (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa balai jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Pegawai akan merasa dihargai dengan pemberian kesejahteraan baik yang berupa materi maupun non materi. Dengan adanya kesejahteraan ini maka akan terpenuhi kebutuhan para pegawai dengan bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai seperti adanya jaminan kesehatan yang memadai, keamanan yang memadai, adanya perhatian terhadap jenjang karir pegawai dan jaminan di hari tua.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $183,981 > 2,76$ ) dan nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara simultan. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kesejahteraan ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.
3. Kesejahteraan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara simultan.

### **Saran**

Saran yang direkomendasikan diantaranya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh bagi bawahannya seperti sosok pemimpin yang mampu memberikan contoh, mampu mengkoordinasikan bawahan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu mengatasi konflik yang setiap saat bisa terjadi di perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pemahaman dan upaya peningkatan pemahaman terhadap ketaatan pada peraturan dan norma-norma yang sudah berjalan di perusahaan untuk dapat meningkatkan keteraturan dan kemudahan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai seperti adanya jaminan kesehatan yang memadai, keamanan yang memadai, adanya perhatian terhadap jenjang karir pegawai dan jaminan di hari tua. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, maka bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press.
- Basuki, Andi. Dkk., 2020, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamudha Prima Media Boyolali" Skripsi Universitas Sebelas Maret.
- Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Elvia. 2014. Pengaruh Kesejahteraan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol.7 No. 2 Ed. Juli - Desember 2018.
- Efendi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Gozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno dan Waridin. 2015. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Gujarati, 2005, *Ekonometrika*, Jakarta, Erlangga.
- Hadiyansyah dan Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, September 2015.
- Handoko, T., 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, UGM, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Hardiyansah. 2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Luthfia dkk.,. 2017. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* Fakultas Ekonomi Unisma.
- Luthans E.A., 2011, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maharani dan Efendi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 13, No. 2, Juli 2017.
- Muhimmah, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark* Vol 4, Issue 3.
- Prawirosentono, 2014, *Kebijakan Kinerja pegawai*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, 2016, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Schien, Edgar, H., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sopiah, 2013, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stoner, dan Daniel. R, 2016, *Manajemen*, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Sugiyono, 2015, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Syafii dan Ulinnuha. 2018. Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (Ajbs) Di Kota Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Volume 07, Nomor 01, Juli 2018, Hal 61 – 69.
- Sofyandi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta..