

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA TANGGULANGIN KECAMATAN JATISRONO, KABUPATEN WONOGIRI

Dewangga Vendy Setyo Aji¹⁾, Suryati²⁾

^{1),2)}STIA ASMI SOLO

E-mail: anngadewa@gmail.com¹⁾, suryati_se@yahoo.co.id²⁾

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational culture variables on employee performance. This research was conducted in Tanggulangin Village, Jatisrono District, Wonogiri Regency. The population in this study were all employees of Tanggulangin village, Jatisrono district, Wonogiri district, totaling 12 respondents. The data taken in the form of a questionnaire for the variable Leadership (X_1) and Organizational Culture (X_2) and the variable Employee Performance (Y). The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the study, it can be concluded that: Leadership partially has a significant effect on employee performance, partially organizational culture has a significant effect on employee performance, leadership and organizational culture simultaneously or jointly has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sangat terbukti manfaatnya, suatu organisasi ataupun lembaga pastinya menginginkan karyawan atau pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau lembaga sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi. Jika kedua faktor ini berpengaruh baik tentunya kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Faktor yang pertama adalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan

merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, budaya organisasi merupakan faktor yang penting dalam organisasi sehingga efektifitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kartono (2011: 12) adalah sistem kegiatan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama mengarah pada tujuan bersama di bawah kewenangan dan kepemimpinan.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai desa Tanggulangin, kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. Untuk itu dalam penelitian ini diberi judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Menurut Sutriso (2016: 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang pemimpin mempunyai gaya sendiri. Secara umum gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua gaya yang ekstrem yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan gaya demokrasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain atau karyawan agar dapat diterapkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian kepemimpinan khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan pada seluruh hierarki.

Kepemimpinan adalah upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga bawahannya dapat bekerja dengan

baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 27) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Berikut ada beberapa gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Kontinue

Gaya kepemimpinan ini memberikan pengaruh terhadap dua bidang yaitu pengaruh pimpinan dan pengaruh kebebasan bawahan. Pengaruh pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan.

Ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin, yaitu:

- a) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahan.
- b) Pemimpin menjual keputusan.
- c) Pemimpin memberikan pemikiran atau ide dan mengundang pertanyaan.
- d) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah.
- e) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran dan membuat keputusan.
- f) Pemimpin merumuskan batas-batasnya dan meminta kelompok-kelompok bawahan untuk membuat keputusan.
- g) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan.

2. Gaya Manajerial Grid

Manajerial grid didesain untuk menjelaskan bagaimana pemimpin mampu membantu organisasi atau team mencapai tujuan, melalui dua faktor perhatian pada produksi dan perhatian pada orang atau hubungan antar anggota dalam team. Bukannya ditekankan pada berapa banyak produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya. Melainkan, jika ia memikirkan produksi maka dipahami sebagai suatu sikap bagi seorang pemimpin untuk mengetahui berapa

luas dan anekanya sesuatu produksi itu.

Kepemimpinan dalam Managerial Grid ini antara lain :

- a) Grid 1.1 Manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya.
- b) Grid 9.9 Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya.
- c) Grid 1.9 Mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, tetapi pemikirannya mengenai produksi rendah.
- d. Grid 9.1 Manager hanya mau memikirkan tentang usaha peningkatan efisiensi pelaksanaan kerja, tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggungjawabnya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasinya.

Menurut Kartono (2011: 13) indikator kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan berkomunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

B. Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014: 75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Karakteristik budaya organisasi ada 6 elemen, sebagai berikut:

1. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi
2. Norma-norma
3. Nilai-nilai pedoman
4. Aturan-aturan
5. Iklim organisasi

C. Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017: 138) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016: 151) kinerja pegawai adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan perannya didalam perusahaan. Faktor yang kedua yaitu keberhasilan pimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi cara kerja pegawainya karena apabila seorang pemimpin mampu menjalankan tugasnya untuk memimpin dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai itu sendiri. Faktor yang ketiga yaitu suasana kerja yang baik akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas sesuatu yang telah dilakukan.

HIPOTESIS

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara,

karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

H₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

H₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk numerik atau angka yang dapat diukur dengan pasti (dinyatakan dalam bentuk angka).

Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 130) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 12 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara. Dimana kedua metode ini saling mendukung dalam pengumpulan data, berikut penjelasannya:

1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini dikembangkan dari variabel melalui standar kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi di Desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri.

Menurut Sugiyono (2018: 142) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Untuk menganalisis jawaban dari responden, maka jawaban diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode Likert. Menurut Sugiyono (2018: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala interval Likert mempunyai interval 1-5, untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Adapun pemberian skor tersebut adalah sebagai berikut:

- Skor 5 “untuk jawaban yang menyatakan sangat puas”
- Skor 4 “untuk jawaban yang menyatakan puas”
- Skor 3 “untuk jawaban yang menyatakan cukup”
- Skor 2 “untuk jawaban yang menyatakan kurang puas”
- Skor 1 “untuk jawaban yang menyatakan tidak puas”

2. Wawancara

Dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pegawai desa Tanggulangin, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri yang akan diwawancarai secara langsung.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozalli (2011: 19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maximum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi).

Data primer yang sudah didapat diuji menggunakan uji statistik deskriptif berdasarkan deskriptif kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing

variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *maximum* dan *minimum*.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011: 267) uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah data

x = nilai indikator variabel

y = nilai total variabel

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011: 47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011: 160), Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengamsusikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Distribusi dari model regresi dikatakan normal jika nilai probabilitas $> 0,05$, sebaliknya distribusi dari model regresi dikatakan tidak normal jika nilai probabilitas $< 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut merupakan cara mendeteksi multikolinearitas pada sebuah model regresi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*):

1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka berarti tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka berarti terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghazali (2011: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat signifikansi terhadap derajat kepercayaan 5%, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2011: 110) uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Apabila nilai dihitung terletak pada kriteria dimana autokorelasi positif atau negatif, maka dapat dikatakan model regresi terkena masalah autokorelasi dan tidak layak untuk digunakan.

4. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2011: 13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Disebut berganda karena banyaknya faktor (dalam hal ini variabel) yang mungkin mempengaruhi variabel tidak bebas. Analisis linear berganda merupakan hubungan antara variabel independen (lebih dari 2 yaitu X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) secara linier. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksi kenaikan atau penurunan nilai dari variabel independen. Model regresi linear berganda dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:
Y = Variabel terikat kinerja pegawai

X_1 = Variabel bebas kepemimpinan

X_2 = Variabel bebas budaya organisasi

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

ε = Koefisien *error* dalam model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang diteliti pada variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -0,279 + 0,047 X_1 + 0,571 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan perhitungan persamaan linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- Dari hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai konstanta variabel kinerja pegawai dengan parameter negatif sebesar -0,279. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan nol, maka kinerja pegawai sebesar -0,279.
- Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi kepemimpinan dengan parameter positif sebesar 0,047. Setiap peningkatan kepemimpinan 1 kali maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,047.

- Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi budaya organisasi dengan parameter positif sebesar 0,571. Setiap peningkatan budaya organisasi 1 kali maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,571.

Uji Simultan (F)

Uji F yaitu suatu uji yang menguji semua variabel bebas yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam Uji ini bertujuan untuk membandingkan nilai signifikan ($\alpha = 5\%$) pada tingkat derajat 5%. Kriteria keputusan mengikuti aturan berikut.

Dalam uji F ini untuk menghitung F_{tabel} dapat dirumuskan dengan $k = n - k$, dimana k = jumlah variabel independen (bebas) dan n = jumlah responden atau sampel penelitian, dengan demikian $k = 2$ (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) dan $n = 12$.

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan tabel 2 diperoleh F_{hitung} sebesar 47,873 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 4,10 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai dari hasil F tersebut dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan model goodness of fit.

Hasil Pengujian Parsial (t)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) maka dilakukan analisis dengan menggunakan uji F dan uji t. Uji t yaitu uji suatu uji yang digunakan untuk mendeteksi seberapa baik variabel bebas (independent variabel) dapat menjelaskan variabel tidak bebas (dependent variabel) secara individu. Dalam uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dalam pengujian ini dilakukan dengan perbandingan t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{table} dengan signifikan yang digunakan.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n - k$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat kelayakan yang digunakan adalah 95%

atau $\alpha = 5\%$, jadi $n = 12$ dan $k = 2$ derajat kebebasannya (d_r) = $12 - 2 = 10$, maka t_{tabel} yang diperoleh 2,228139.

Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

a. Hasil uji t variabel kepemimpinan

Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji t Variabel budaya organisasi

Dari hasil regresi diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 7,938 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,228139. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan untuk (R^2) diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted - R^2 sebesar 0,895. Hal ini berarti bahwa 89,5% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 10,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data yang menggunakan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji data, F_{hitung} sebesar 47,873 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 4,10 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji data R^2 diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted-R²* sebesar sebesar 0,895. Hal ini berarti bahwa 89,5% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 10,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 7,938 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,228139. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Bagi peneliti yang lain dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain atau indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 14*. Riau: Zanafa Publishing
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2017. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke 3*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group