

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia pada organisasi, tujuan yang diharapkan tidak dapat berjalan lancar meskipun banyak sumber daya lain sudah tersedia. Sumber daya manusia menjadi asset yang paling penting dan utama bagi organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia merupakan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi serta sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai selalu menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Seiring dengan berjalannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan hasil kerja yang terbaik, termasuk pada instansi pemerintah.

Suksesnya suatu birokrasi publik dalam melaksanakan tupoksi kerjanya juga bergantung pada kualitas pemimpin yang menduduki jabatan tertinggi pada instansi tersebut, pemimpin sangat mendominasi pada kedudukan dalam berorganisasi (Antou, 2013). Pada organisasi formal, seorang pemimpin harus mempunyai prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya dalam hal menjaga kewibawaan dalam memimpin maupun kecakapan pada pelaksanaan tugasnya. Menurut Wirawan (2013:351), gaya kepemimpinan merupakan pola

perilaku pemimpin mempengaruhi bawahan agar sesuai dengan sasaran organisasi, ataupun gaya kepemimpinan dapat diartikan pola perilaku atau strategi yang selalu diterapkan oleh seorang pemimpin. Pada penerapannya, gaya kepemimpinan yang dilakukan setiap pemimpin berbeda-beda sehingga seorang *leader* atau pemimpin akan berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya.

Budaya akan berkembang menjadi suatu nilai-nilai dan norma yang dimiliki oleh sekelompok orang dan juga dimiliki oleh sebuah organisasi di dalam lingkungan tersebut. Budaya organisasi menjadi pedoman seseorang dalam aktivitas berorganisasi mulai dari cara pegawai berperilaku, gambaran pekerjaan dan cara kerja yang ditentukan pada norma demi memaksimalkan kinerja pegawai. Budaya organisasi akan membuat seseorang akan berorientasi untuk melakukan suatu perbuatan yang serasi dengan sikap mereka dalam kegiatan berorganisasi (Susanto, 2006:109). Budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek birokrasi dari kinerja para pegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadikan organisasi lebih produktif dan menambah efektifitas kinerja perusahaan (Robbins dan Judge, 2015:358). Hal tersebut menjadikan budaya organisasi menjadi salah satu faktor sistem yang tumbuh dan bergerak pada arah perkembangan sebuah organisasi pada kinerja pegawai.

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Wara Kota Palopo beserta 6 (enam) Kelurahan yang ada pada Kecamatan Wara terdapat beberapa pencapaian program masih belum optimal. Hal tersebut mendorong para pegawai untuk berusaha meningkatkan kinerja agar meningkatkan efektifitas dan

efisiensi penyelenggaraan pemerintahan umum. Hasil kinerja secara keseluruhan yang belum mampu memenuhi kegiatan yang sudah diprogramkan, sehingga memberikan gambaran terdapat masalah terkait dengan pencapaian kinerja instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SubBag. Umum dan Kepegawaian pada Kecamatan Wara mengenai kinerja pegawai yang mengalami penurunan dari segi kualitas, hal ini dilihat melalui kesalahan dalam penulisan laporan dan juga kesalahan perhitungan input data yang dibutuhkan. Lebih lanjut mengenai permasalahan waktu pada saat penyelesaian pekerjaan, sering sekali pegawai menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan akan mengganggu kinerja dari pada pegawai. Faktanya untuk ke tahap program selanjutnya, program yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan pelaporannya.

Pelaksanaan kepemimpinan Camat Wara berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara kolektif para pegawai bergerak kearah pencapaian tujuan melalui ketersediaan melaksanakna tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Mengenai hubungan pemimpin dengan para pegawainya, dimana Camat Wara melibatkan pegawainya dalam berbagai keputusan kerja dan memperoleh masukan atau saran-saran yang biasanya dilakukan melalui rapat umum bersama staf pegawai. Beberapa masukan yang diajukan oleh pegawai sangat berharga bagi instansi, tetapi semua keputusan berada sepenuhnya dari pimpinan, pegawai hanya diberikan tanggung jawab penuh untuk melaksanakan program kegiatan. Selain itu Camat Wara juga

memberikan motivasi serta apresiasi kepada para pegawainya yang mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai pada Kecamatan Wara mengenai pandangan gaya kepemimpinan dalam instansi tersebut. Pimpinan dalam memberikan instruksi atau arahan masih dirasa kurang karena Camat Wara cenderung pada instruksi teknis atau dengan kata lain Camat Wara beranggapan bahwa pegawai di kantor tersebut sudah cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tupoksi mereka, sehingga Camat Wara mempercayakan penuh tugasnya kepada para pegawainya agar selesai dengan sempurna dan tepat waktu. Selanjutnya mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masihlah kurang terlihat pada peran Camat Wara hanya melakukan pengawasan biasa-biasa saja. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara langsung oleh pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar ada perubahan cara kerja pegawai agar lebih bisa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Masalah peran budaya organisasi di Kecamatan Wara kurang diperhatikan, hal ini tampak pada sikap personal seseorang dalam aktivitas bekerja sehari-hari. Hal tersebut dapat memiliki dampak jangka panjang apabila tidak adanya perubahan sikap bekerja, berfikir kreatif dan inovatif sangat membantu dalam pemecahan persoalan yang berhubungan dengan tugas seorang pegawai dalam menjalankan program atau kegiatan yang rutin dilaksanakan sebelumnya. Masih terdapatnya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa adanya tujuan yang jelas, serta kebiasaan pegawai memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerja menjadi tidak efektif. Pegawai juga sering lalai dan menunda pekerjaan, sehingga

mengakibatkan tugas akan menumpuk dan berdampak pada pengerjaan tugas dilakukan secara terburu-buru pada saat akan melakukan pelaporan tugas oleh pegawai kepada pimpinan. Hal ini dinilai bahwa pegawai kurang maksimal dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang menghubungkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja telah banyak ditemukan pada jurnal penelitian yang dilakukan. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan tidak menjadikannya memperoleh hasil yang berbeda. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dibuktikan oleh (Indra Kusumah, 2015), (Tintin S, 2010), (Suharyanto, 2011), (Nurul Qomariah, 2012), (Doni Oktavianus Antou, 2013) , (Erhanuddin Umar, 2015), (Lukman Hadju dan Novita Adam, 2019), (Mutia Reni dan Syamsir, 2019). Berdasarkan fenomena di atas, terkait dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Wara Kota Palopo”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang ilmu pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

1.4.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang berkaitan didalamnya antara lain:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, agar dimasa depan apabila menjadi seorang pemimpin dan berada dalam lingkaran organisasi dapat menerapkan ilmu yang sudah didapatkan dari penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan, perlu adanya batasan masalah sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian ini menjadi lebih jelas dan terarah pada sasaran, serta tidak terlalu luas dan membuat peneliti lebih spesifik dalam meneliti. Maka peneliti hanya akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi bagian yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA. Pada bagian ini berisi konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Konsep-konsep teoritis pada bagian ini berasal dari sumber yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN. Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode analisis data, dan definisi operasional.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini berisi tentang hasil dari penelitian dan analisis data, beserta pembahasan dari hasil tersebut yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan.

BAB V : PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Masalah gaya kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari akan pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menyukkseskan kepemimpinan dalam suatu organisasi, pemimpin perlu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam kepemimpinan terhadap pegawai.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan instansi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan instansi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Utaminingsih (2014:99), gaya kepemimpinan merupakan kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin dalam usaha mempengaruhi aktifitas bawahan agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Thoha (2015:49), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang dalam usaha mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16), kepemimpinan dalam organisasi atau instansi diarahkan untuk mempengaruhi sumber daya manusia yang dipimpin agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan arahan pemimpin.

Rivai (2004:64), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Lebih lanjut Rivai (2014:42), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah beberapa jenis ciri yang digunakan pemimpin dalam rangka mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai, dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan penerapan pola perilaku dan strategi yang disukai oleh seorang pemimpin.

Suwatno (2016), mendefinisikan kepemimpinan sebagai berbagai jenis pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam usaha mengarahkan dan mempengaruhi pegawainya. Sedangkan menurut Badeni (2013), berpendapat kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui pengikut atau bawahan. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mendorong, mengendalikan dan memberi arahan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas yang telah di berikan.

2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang bawahan dalam sebuah instansi rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada bawahannya dalam rangka mencapai tujuan instansi yang ingin dicapai.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami hal yang dimaksudkan secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif.

2.1.3. Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Sutikno (2014:35), tipe-tipe gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1) Tipe otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois, sikapnya akan menonjolkan kelakuannya, dan selalu mengabaikan peranan

bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak menerima saran dan pandangan bawahannya.

2) Tipe kendali bebas atau masa bodo (*Laize Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memiliki peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4) Tipe kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit

mengapa orang tersebut dikagumi. Hingga sekarang para ahli belum menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma , yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang besar.

5) Tipe militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, serta senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya serta sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasik sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus.

7) Tipe demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari

bawahannya, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.4. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2014) seorang pemimpin yang sangat diharapkan pada suatu organisasi secara umum kepemimpinan memiliki pola dasar yang sama dan dapat berperan sebagai berikut :

1) Menciptakan visi

Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi. Terciptanya visi yang dibuat pemimpin akan menciptakan jembatan penting untuk menyebrang dari masa kini ke masa yang akan datang sehingga para pengikut akan tergerak untuk menciptakan suatu perubahan ke arah masa depan yang baik.

2) Menciptakan sinergi

Seorang pemimpin memiliki tugas penting untuk mempersatukan, membangun, dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif. Pemimpin juga wajib memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Menciptakan perubahan

Seorang pemimpin sebagai agen perubahan pada lingkungan internal dan menciptakan perubahan secara terus-menerus. Sehingga pemimpin diindikasikan sebagai orang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu menuju masa depan yang lebih baik.

4) Mengembangkan budaya organisasi

Visi pemimpin hanya dapat terealisasi jika para pengikut berpikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan dan kemauan bergerak untuk merealisasikan visi. Peran pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi perlu dilakukan karena dalam hal ini sistem sosial atau organisasi yang dipimpin dan beranggotakan para pengikut akan meniru sikap dan perilaku apa yang dilakukan oleh pimpinannya.

5) Memotivasi para pengikut

Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin sebagian besar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Memotivasi para pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis dan bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi kepada pengikut atau pegawai.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2010:19).

Sedarmayati (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Sedangkan menurut Supriyadi (2005)

menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja.

Budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek birokrasi dari kinerja para pegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadikan instansi lebih produktif dan menambah efektifitas kinerja instansi (Robbins dan Judge, 2015:358).

Menurut Robbins (2006:284), budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Berdasarkan beberapa defenisi budaya organisasi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan atau kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Indikator budaya organisasi

Robbins & Judge (2015:355) menyatakan riset baru pada budaya organisasi terdapat 7 (tujuh) karakteristik yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana tingkat organisasi/instansi mendorong para pegawai lebih bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi tersebut

memberikan apresiasi tindakan pegawai dalam pengambilan resiko serta membangkitkan ide pegawai; 2) Perhatian terhadap hal detail, sejauh mana organisasi/instansi mengaharapkan kepada pegawai lebih memperlihatkan ketepatan, ketelitian, dan perhatian pada hal detail agar dapat menciptakan dan mempertahankan kualitas pegawai pada fokus dan ketelitian yang dilakukan; 3) Orientasi hasil yaitu pemimpin lebih memfokuskan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya; 4) Orientasi terhadap individu yaitu sejauh mana pengambilan keputusan memperhitungkan efek dari hasil kerja pegawai didalam organisasi/intstansi tersebut; 5) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu agar mendapatkan hasil kinerja yang baik pada organisasi serta pegawai mampu berkomunikasi secara terbuka dan jujur dalam memecahkan konflik demi kebaikan tim; 6) Agresivitas, yaitu tingkat pegawai akan menjadi lebih agresif terhadap tugasnya bukan hanya bersantai; 7) Stabilitas, yaitu tingkat aktivitas instansi menekankan dipertahankannya status quo yang kontras dengan pertumbuhannya dan inovasi.

2.2.3. Fungsi budaya organisasi

Sebuah organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Robbins (2006:283) ada lima fungsi budaya organisasi yaitu: 1) Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain; 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi; 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang; 4) Meningkatkan stabilitas sistem

sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; 5) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Tentang fungsi budaya organisasi lebih lanjut menurut Pabundu (2010:14) ialah sebagai berikut: 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok; 2) Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan instansi; 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif; 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan; 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru, dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya berbeda; 6) Membentuk perilaku pegawai, sehingga pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi; 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi; 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi; 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi; 10) Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh individu yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan individu

satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan peranannya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.3.Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif pada organisasi/ instansi dengan cara memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja organisasi/ instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi/ instansi diukur dari hasil kerja dari pegawainya.

Menurut Wirawan (2013:732) menjelaskan bahwa konsep kinerja memiliki singkatan dari kinetika energi kerja performa, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh seseorang pelaku pekerja berdasarkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan maupun profesi yang dilakukannya. Kinerja digunakan sebagai patokan instansi atau organisasi mengenai pengeluaran, fungsi-fungsi manajemen, dan output dari organisasi. Selanjutnya menurut Suwanto (2016), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut

dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan perusahaan demi kemajuan perusahaannya

Lebih lanjut menurut Rivai (2004), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Hariandja (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

2.3.2. Indikator Kinerja

Bangun (2012:234) ukuran-ukuran yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut : 1) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan umum

instansi; 2) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil terpenuhinya target dalam melaksanakan tugas sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; 3) Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output atau jenis pekerjaan tertentu yang diselesaikan tepat waktu.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Srimulyo (2010:434) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu : 1) Variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang (keluarga,tingkat social, penggajian), demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin); 2) Variabel organisasional yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktural, dan desain pekerjaan; 3) Variabel psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), tujuan dari penilaian kinerja diantaranya yaitu: 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi yaitu untuk memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu, serta sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian; 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi yaitu bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu diadakan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil akan diberi

pelatihan yang sesuai; 3) Pemeliharaan sistem yaitu berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap susistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak bergungsi baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dipeliharadengan baik; 4) Dokumentasi, dengan dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindakan lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Tintin S (2010) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh perilaku tugas, perilaku hubungan dan kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (persero).

Penelitian kedua dilakukan oleh Suharyanto (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya”. Berdasarkan Uji analisis yang dilakukan ditemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Nurul Qomariah (2012) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi yang ada pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja dosen, artinya budaya yang ada di lingkungan perguruan tinggi swasta yang sudah baik ini terus dipertahankan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, artinya kepemimpinan yang ada pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember belum mampu memberikan dampak terhadap kinerja para dosen.

Penelitian keempat dilakukan oleh Doni Oktavianus Antou (2013) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Malalayang I Manado. Berdasarkan penelitian tersebut gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Malalayang I Manado.

Penelitian kelima dilakukan oleh Indra Kusumah (2015) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Region JABAR II Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis yang hasilnya menunjukkan nilai sebesar 0,586 yang menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan hasil uji hipotesis t-hitung sebesar 3.83

berada pada penolakan H_0 dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis “Jika gaya kepemimpinan dirasakan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan tinggi”.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Erhanuddin Umar (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Wara Kota Palopo”, berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ketujuh dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Mutia Reni dan Syamsir (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari”. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi, diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/ stabilitas baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berpengaruh pada kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

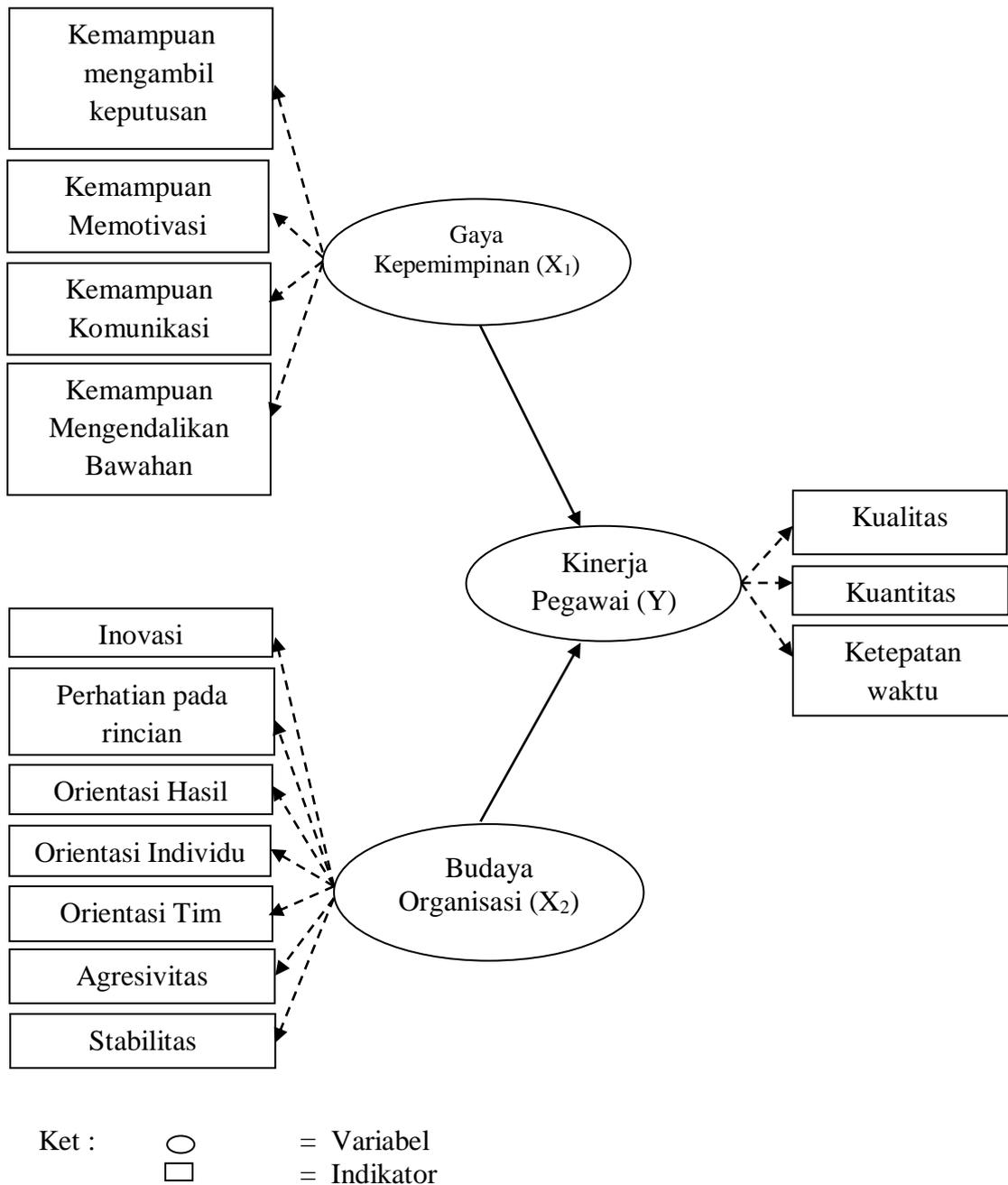
Penelitian kesembilan dilakukan oleh Cut Nurvisa, Yusrizal, dan Nasir Usman (2019) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School kota Banda Aceh. Berdasarkan Uji analisis yang dilakukan ditemukan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Selanjutnya penelitian kesepuluh dilakukan oleh Lukman Hadju dan Novita Adam (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango”. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan hasil sebesar 15.3%, ini berarti kedua faktor variabel bebas yaitu nilai primer dan nilai sekunder secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 :Kerangka Konseptual

2.6.Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang keberadaanya masih lemah atau belum tentu keberadaanya sehingga harus diuji secara empiris. Dalam hal ini hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara kota Palopo.

Hipotesis 2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara kota Palopo.

Hipotesis 3: Diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori dengan melakukan pengukuran variabel-variabel dalam bentuk angka dan melakukan analisis dengan menggunakan alat statistik. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara kota Palopo pada bulan Oktober 2020.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang

berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010:15)

3.3.2. Sumber Data

Data Primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari lokasi penelitian tersebut. Data primer diperoleh melalui interview dan kuesioner atau daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

3.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri pada Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada pada kecamatan Wara Kota Palopo berjumlah 65 pegawai.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2011). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 pegawai, yaitu

seluruh Pegawai Negeri pada Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam usaha mendapatkan data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan dengan melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

- a. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya kepada responden,
- b. *Interview* atau wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui percakapan langsung dengan responden serta pihak-pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian,
- c. Observasi adalah instrumen pengumpulan data yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- d. Dokumentasi merupakan pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.6. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

3.6.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011). Keandalan pengukuran menggunakan *Alpha Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Suatu

kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 (Noor, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* yang dilakukan sekaligus untuk semua item pernyataan.

3.6.2. Uji Validitas

Ghozali (2006), tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7. Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu dalam bentuk angka. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert ini variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala pengukuran yang dipakai adalah berdasarkan keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuisisioner) yang telah disebar dengan metode skor dengan bobot nilai (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang dihitung dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) atau SPSS berupa aplikasi pemrograman dalam komputer. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Gambaran persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel error, yaitu faktor lain yang mempengaruhi Y

2. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara tersendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dikatakan signifikan dimana terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dikatakan tidak signifikan (Sugiyono 2014:184).

3. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebasnya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penguji setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai mutlak $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak (Sugiyono 2014:192)

3.8. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari pengertian yang berbeda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau *independent variable* (X) dan variabel terikat atau *dependent variable* (Y).

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam 4 indikator yaitu : 1) kemampuan mengambil keputusan; 2) kemampuan memotivasi; 3) kemampuan komunikasi; dan 4) kemampuan mengendalikan bawahan. Pengukuran kuesioner yang di berikan kepada pegawai pada Kecamatan Wara dan pegawai Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo yaitu menggunakan skala likert dengan metode skor/poin.

b. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi merupakan keyakinan atau kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko; 2) Perhatian terhadap hal detail; 3) Orientasi hasil; 4) Orientasi terhadap individu; 5) Orientasi Tim; 6) Agresivitas; 7) Stabilitas. Pengukuran indikator dengan menggunakan kuesioner yang di berikan kepada pegawai pada Kecamatan Wara dan pegawai Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo yaitu menggunakan skala likert dengan metode skor/poin.

c. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Terdapat 6 (enam) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut : 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas 5) Kemandirian; 6) Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Pengukuran indikator dengan menggunakan kuesioner yang di berikan kepada pegawai pada Kecamatan Wara dan pegawai Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo yaitu menggunakan skala likert dengan metode skor/poin.

2.9. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, berdasarkan pembagian kuesioner sebanyak 65 orang/sampel yang meliputi Pegawai Negeri pada Kantor Camat dan Kantor

Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo yang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda, maka dapat di jelaskan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 3.1. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Karakteristik	Responden (Orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	58,5%
		Perempuan	27	41,5%
		Jumlah	65	100%
2.	Umur	30-40	26	40%
		41-50	32	49,23%
		51-60	7	10,77%
		Jumlah	65	100%
3.	Pendidikan	D3	2	3,1%
		S1	62	95,4%
		S2	1	1,5%
		Jumlah	65	100%

Sumber: Data diolah (2020).

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan pembagian kuesioner dari data penelitian ini diperoleh responden laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Responden perempuan hanya sebesar 41,5%, sedangkan responden laki-laki sebesar 58,5%.

2. Umur

Berdasarkan pembagian kuesioner dari data penelitian ini diperoleh responden terbanyak berada pada kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 49,23%,

kemudian kisaran usia 30-40 tahun sebanyak 40%, dan yang terakhir kisaran usia 51-60 tahun sebanyak 10,77%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki usia yang cukup beragam namun masih berada pada usia yang produktif.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai pada Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 95,4%. Kemudian lulusan Diploma sebanyak 3,1% dan S2 sebanyak 1,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa para Pegawai pada Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo merupakan pekerja yang terdidik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Wara adalah salah satu kecamatan dari 9 (sembilan) Kecamatan yang ada di wilayah kota Palopo yang terletak di tengah kota Palopo dan merupakan pusat aktivitas pemerintahan, perniagaan, perhotelan dan perbankan yang dipimpin langsung oleh Bapak Camat Rustam, SE dengan luas wilayah Kecamatan Wara ±11,49 km dan dalam struktur pemerintahan Kecamatan Wara secara administratif terdiri dari 6 (enam) Kelurahan, 42 RW dan 120 RT yaitu : 1) Kelurahan Tompotikka; 2) Kelurahan Dangerakko; 3) Kelurahan Lagaligo; 4) Kelurahan Pajalesang; 5) Kelurahan Boting; 6) Kelurahan Amassangan.

Batas-batas Kecamatan Wara sebagai berikut :

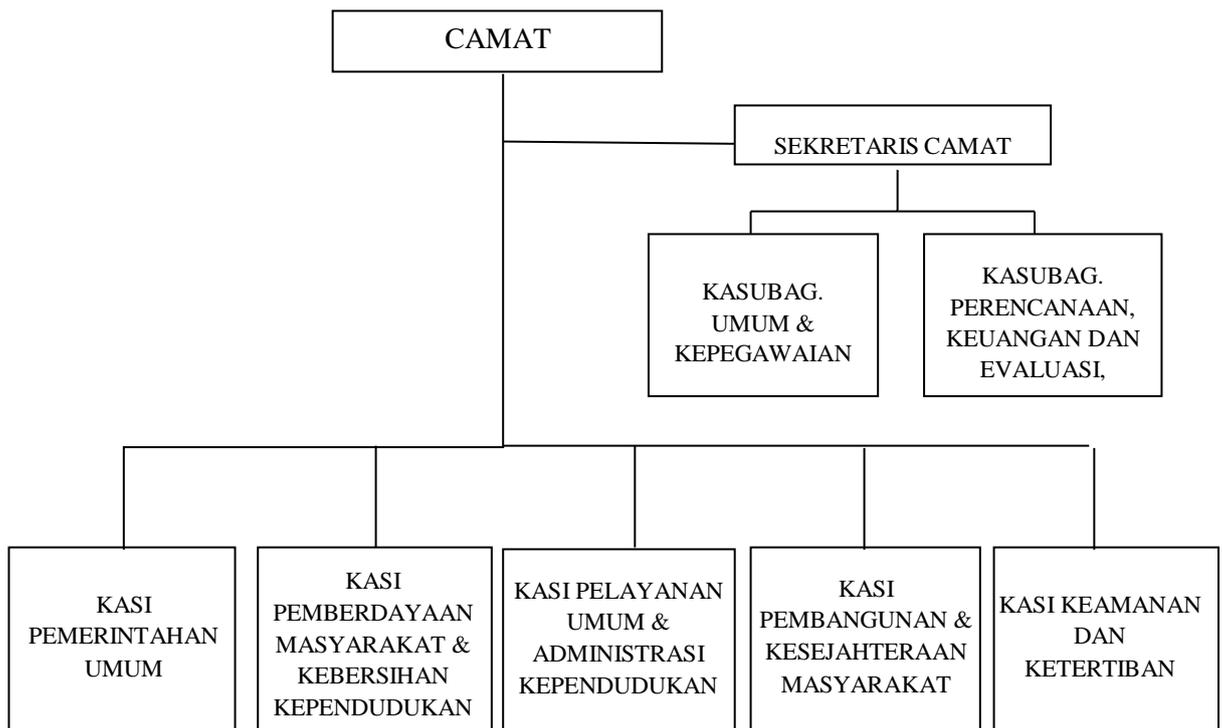
- Sebelah Utara : Kecamatan Wara Utara
- Sebelah Timur : Kecamatan Wara Timur
- Sebelah Barat : Kecamatan Mungkajang
- Sebelah Selatan : Kecamatan Wara Selatan

4.1.1. Visi dan Misi

Visi Kecamatan Wara yaitu terdepan dalam layanan prima pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Misi Kecamatan Wara yaitu : 1) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan umum, pemerintahan Kelurahan dan fasilitas pembinaan politim dalam negeri; 2) Meningkatkan tertib administrasi, kualitas, dan kinerja aparatur Kecamatan dan

Kelurahan dalam memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima; 3) Meningkatkan partisipasi dan swadaya masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.

4.1.2. Struktur Organisasi Kecamatan Wara



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Beberapa tugas pokok dari pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo berdasarkan struktur organisasi di atas yaitu :

1. Kasubag. umum dan kepegawaian memiliki tugas pokok yaitu menyusun rencana dan melaksanakan tugas tugas kesekretariatan yang meliputi administrasi kepegawaian, administrasi umum, dan membuat laporan pelaksanaan tugas.

2. Kasubag perencanaan, keuangan, dan evaluasi memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang perencanaan dan keuangan.
3. Kasi pemerintahan umum memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang pemerintahan umum dan melaksanakan tugas pembinaan pemerintrahan tingkat keluaran.
4. Kasi pemberdayaan masyarakat dan kebersihan memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang pemberdayaan masyarakat serta koordinasi pengelolaan kebersihan.
5. Kasi pelayanan umum dan administrasi kependudukan memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang pelayanan umum dan administrasi kependudukan
6. Kasi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang kesejahteraan masyarakat serta melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pembangunan prasarana dan fasilitas umum.
7. Kasi keamanan dan ketertiban memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan sebagian urusan otonomi daerah dibidang ketentraman dan ketertiban serta melaksanakan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.

4.2. Deskripsi Penelitian

Dekripsi data variabel merupakan gambaran tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian. Setelah melakukan penelitian terhadap 65 responden, deskripsi data variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi data variabel gaya kepemimpinan

Deskripsi data dari variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1. Deskripsi data variabel gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.			3	29	33
2	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja memberikan apresiasi berdasarkan pada prestasi kerja bawahannya.			3	26	36
3	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja dalam memberikan instruksi kerja pada saat memberikan tugas bawahan selalu jelas.			4	26	35
4	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja selalu memberikan tindakan tegas bagi bawahan yang melakukan pelanggaran.			2	29	34

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari seluruh pernyataan, sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Camat Wara memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

b. Deskripsi data variabel budaya organisasi

Deskripsi data dari variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi data variabel budaya organisasi

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.			3	30	32
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.			3	27	25
3	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.			2	24	39
4	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang maksimal			2	25	38
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.			2	27	36
6	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan pegawai lain untuk memberikan hasil yang terbaik bagi instansi.			2	25	38
7	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas –tugas yang menjadi tanggung jawab saya.			2	23	40
8	Saya merasa nyaman dengan kondisi instansi tempat saya bekerja.			2	22	41

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan mendapatkan dominan tanggapan sangat setuju. Hal tersebut menandakan bahwa para responden atau para pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang mengarah ke arah yang positif.

c. Deskripsi data variabel kinerja pegawai

Deskripsi data dari variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Deskripsi data variable kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal.			3	31	33
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan			1	31	33
3	Tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan tepat waktu			3	30	32

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan juga mendapat tanggapan sangat setuju yang sangat dominan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kecamatan Wara dan Kelurahan yang ada di Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki kinerja yang baik.

4.2.3. Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid/sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Item kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} ($n-2$). Sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 65 sampel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil uji validitas

No.	Item kuesioner	R_{hitung}	$R_{tabel} (\alpha 5\%)$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	X ₁ .P ₁	0,833	0.2441	Valid
2	X ₁ .P ₂	0,847	0.2441	Valid
3	X ₁ .P ₃	0,810	0.2441	Valid
4	X ₁ .P ₄	0,756	0.2441	Valid
Budaya Organisasi				
1	X ₂ .P ₁	0,692	0.2441	Valid
2	X ₂ .P ₂	0,769	0.2441	Valid
3	X ₂ .P ₃	0,765	0.2441	Valid
4	X ₂ .P ₄	0,838	0.2441	Valid
5	X ₂ .P ₅	0,749	0.2441	Valid
6	X ₂ .P ₆	0,774	0.2441	Valid
7	X ₂ .P ₇	0,789	0.2441	Valid
8	X ₂ .P ₈	0,714	0.2441	Valid
Kinerja Pegawai				
1	Y.P ₁	0,910	0.2441	Valid
2	Y.P ₂	0,859	0.2441	Valid
3	Y.P ₃	0,928	0,2441	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan di atas memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, yang

berarti semua pernyataan tersebut di atas dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini atau dapat digunakan untuk mengukur variable yang akan diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011). Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 (Noor, 2011).

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,828	4	Reliabel
Budaya Organisasi	0,896	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,882	3	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,828, dan variabel budaya organisasi memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,896, serta variable kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,882. Semua nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga item-item atau butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.2.4. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable *independent* terhadap variable *dependent*, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari regresi linear berganda yang menggunakan SPSS sebagai alat analisis dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di berikut :

Tabel 4.6 Hasil regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,701	1,237		-0,566	0,573
	Gaya Kepemimpinan	0,399	0,064	0,512	6,271	0,000
	Budaya Organisasi	0,192	0,035	0,447	5,467	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Setelah memperoleh hasil dari tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -0,701 + 0,399X_1 + 0,192X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai.

X₁ = Gaya Kepemimpinan.

X₂ = Budaya Organisasi.

Perumusan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar $-0,701$ menandakan bahwa nilai Y (kinerja pegawai) adalah $-0,701$ jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan nilai konstan (tidak berubah).
- 2) Koefisien regresi dari variabel X_1 (gaya kepemimpinan) adalah $0,399$ yang berarti bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan) mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) sebesar $0,399$. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_1 (gaya kepemimpinan), maka akan menaikkan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar $0,399$.
- 3) Koefisien regresi dari variabel X_2 (budaya organisasi) adalah $0,192$ yang berarti bahwa variabel X_2 (budaya organisasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) sebesar $0,192$. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_2 (budaya organisasi), maka akan menaikkan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar $0,192$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka signifikansi, yaitu apabila angka signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian dasar pengambilan keputusan kedua yaitu dengan menggunakan perbandingan antara nilai f_{hitung} dan f_{tabel} , yaitu apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sementara f_{tabel} ditentukan dengan melihat tabel statistik pada signifikansi $0,05$, dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel, sehingga dapat diketahui nilai f_{tabel} adalah $3,15$.

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS sebagai alat analisis dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,244	2	48,622	67,125	0.000 ^b
Residual	44,910	62	0,724		
Total	142,154	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 67,125 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,15. Dan jika dibandingkan nilai $67,125 > 3,15$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo dapat diterima.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual/parsial dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sementara

t_{table} ditentukan dengan melihat tabel statistik pada signifikansi 0,05 , dengan $df=n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel, sehingga dapat diketahui nilai t_{table} adalah 1,999. Dasar pengambilan keputusan kedua yaitu dengan menggunakan angka signifikansi, yaitu apabila angka signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil uji parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,701	1,237		-0,566	0,573
	Gaya Kepemimpinan	0,399	0,064	0,512	6,271	0,000
	Budaya Organisasi	0,192	0,035	0,447	5,467	0,000

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, *constant* = -0,701 artinya jika tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,701, untuk koefisien gaya kepemimpinan = 0,399 artinya setiap ada kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,395, dan untuk koefisien budaya organisasi = 0,192 artinya setiap ada kenaikan budaya organisasi sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,192. Berikut ini penjelasan mengenai uji t dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan uji t dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,271 dimana $6,271 > 1,999$ maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian angka signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara.
- b. Hasil penelitian variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,467 dimana $5,467 > 1,999$ yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif. Kemudian angka signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo diterima.

4.3. Pembahasan dan Diskusi Hasil Penelitian.

4.3.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,271 dimana $6,271 > 1,999$ maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian angka signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Oktavianus Antou (2013) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Malalayang I Manado. Berdasarkan penelitian tersebut gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukam oleh Hakim Azizi (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi”. Berdasarkan penelitian tersebut gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik.

4.3.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,467 dimana $5,467 > 1,999$ yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif. Kemudian angka signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo diterima.

Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang mengarah ke arah yang positif contohnya yaitu perhatian terhadap detail, tingkat fokus yang baik serta mematuhi aturan-aturan yang ada, meskipun ada sebagian kecil pegawai yang jam istirahatnya melebihi waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung”, juga memperoleh hasil yang sama, yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutia Reni dan Syamsir (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari”. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi, diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/ stabilitas baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berpengaruh pada kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS. Putri Hijau

No.17 Medan”, dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t_{hitung} dari gaya kepemimpinan sebesar 6,271 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,999 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara.
2. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar 5,467 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,999 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo
3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai f_{hitung} dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 67,125 yang lebih besar dari nilai f_{tabel} yang sebesar 3,15 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo.

5.2 Saran

Kepemimpinan yang ada di Kecamatan Wara Kota Palopo mempercayakan sepenuhnya tugas kepada pegawainya namun dari segi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih kurang terlihat pada peran Camat Wara hanya melakukan pengawasan biasa-biasa saja. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara langsung oleh pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar ada perubahan cara kerja pegawai bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi dari instansi bisa terwujud.

Kemudian untuk budaya organisasi mempunyai potensi untuk menjadi pendorong maupun menjadi pengganggu dalam proses pelaksanaan kerja, tergantung pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan. Pegawai sebaiknya lebih patuh lagi pada peraturan mengenai batas waktu istirahat siang, sehingga pelaksanaan tugas bisa dilaksanakan sesuai dengan waktunya dan tidak ada penundaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Antou, D.O. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1(4)
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Hadju, L dan Adam, N. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125-135.
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Jamaluddin., Salam, R., Yunus, H., dan Akib, H. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Karono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 Tentang: Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara <https://kemenag.go.id/file/dokumen/KepmenPAN25-2002.htm> diakses 12 Juni 2020
- Kusuma, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Ciomas Adisatwa Regionan Jabar II Bandung. *Tesis*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Nurviza, C., Yusrizal, dan Usman, N. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Qomariah, N. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 1, No. 3, pp. 787-801).
- Reni, M dan Syamsir. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72-88.
- Rivai, V.2004,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*,Cetakan Pertama.PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta,
- _____.2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.Ed.3. Cet.11. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Orgnaisasi*. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.PT. Refika Aditama. Bandung.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47
- Srimulyo, E. 2010.*Penilaian kinerja dan imbalan: suatu alternatif keluar dari krisis*.PT. Raja Grafindo Pustaka. Jakarta
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Alfabeta.Bandung
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2015.*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.Bandung
- Supriyadi, A. 2005. Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt Bina Guna Kimia). *Doctoral dissertation*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Sutikno, S. M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Holistica.Lombok.
- Suwatno, P.D.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Ke-18.PT Raja Grafindo Persada. Yogyakarta
- Tintin S. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (persero).*Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol. 9 (2).
- Umar, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Wara Kota Palopo.*Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo.
- Utaminingsih, A.2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wirawan. 2014.*Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian:Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Rajagrafindo Persada. Jakarta