

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PERTANI (PERSERO) CABANG SUMBAR**

Dian Surya Marta, Salfadri, Novi Yanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang,

Jl Veteran Dalam No. 26 B Padang 25113, Indonesia

Email : diansuryamarta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan teori keseimbangan dari Nawawi, 2012. Dalam teori keseimbangan ini terdapat input, outcome dan comparison person yang bertujuan :(1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai :(3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan kepemimpinanberpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan data dengan menggunakan Analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f yang didasarkan atas data primer dari hasil survei dengan menggunakan kuesioner langsung kepada 44 karyawan PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai :(2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai :(3) kepemimpinan danbudaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka perlu penelitian lebih lanjut tentang budaya organisasi yang kurang sesuai dan kepemimpinan yang kurang baik terhadap kinerja karyawan di bagian operasional PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar.

Kata kunci : Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kinerja

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PERTANI (PERSERO) BRANCH WEST SUMATRA*

Dian Surya Marta, Salfadri, Novi Yanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang,

Jl Veteran Dalam No. 26 B Padang 25113, Indonesia

Email : diansuryamarta@gmail.com

ABSTRACT

This research uses balance theory from Nawawi, 2012. In this balance theory there are input, outcome and comparison person that aims: (1) To know and analyze whether organizational culture has partial effect on employee performance; (2) To know and analyze whether leadership has a partial effect on employee performance; (3) To know and analyze whether organizational culture and leadership influence together to employee performance. Data management by using multiple regression analysis, coefficient of determination, t test and f test based on primary data from survey result by using questionnaire directly to 44 sample employees of PT. Pertani (Persero) Branch West Sumatra. The results of the analysis of the research data show that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance; (3) leadership and organizational culture have a significant effect together on employee performance. Based on the results of this study, it is necessary to research more about organizational culture that is less appropriate and poor leadership of employee performance in the operations of PT. Pertani (Persero) Branch West Sumatra.

Keywords: Organizational culture, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai yang berkualitas dan profesional menjalankan tugas pemerintahan, merupakan kekuatan yang memegang peranan penting bagi Pemerintah Daerah dalam menjalankan Otonomi Daerah. Pola Pemerintahan Sentralistik yang berlaku selama ini, dimana Pegawai Pemerintah Daerah lebih bersifat pasif dalam artian menjalankan apa yang telah diprogramkan dari pemerintah atas, menyebabkan kurangnya inisiatif dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Terjadinya paradigma pemerintahan dari sentralistik menjadi otonomi, harus disikapi oleh pegawai di daerah kabupaten / kota dalam bentuk perubahan pola pikir dan tindakan, yang lebih aspiratif dan mampu menterjemahkan kebutuhan masyarakat dalam bentuk program/kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban. Tanpa adanya perubahan pola pikir dan tindakan pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, maka pelaksanaan otonomi daerah akan kehilangan makna substansialnya, sehingga maksud dan tujuan dari pelaksanaan azas desentralisasi yaitu mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah akan sulit untuk diwujudkan (Wiyono, 2014 : 55).

Pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2014:33) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan 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. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi

berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. PT. Pertani Persero merupakan Badan Usaha Milik Negara, dibentuk tahun 1959 sebagai pionir yang fokus pada sektor pertanian. Dari waktu ke waktu perseroan telah memainkan peran penting sebagai garda terdepan dalam mendukung program pemerintah disektor pertanian. Melalui peran tersebut perseroan tumbuh dan berkembang menjadi pelaku utama nasional dibidang agribisnis yang memproduksi, mengadakan dan memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian. Berbeda dari tahun sebelumnya, ketahanan pangan terus berkembang menjadi isu global dan menempati prioritas terdepan dan agenda pembangunan. Indonesia secara konsisten mendorong potensi sektor pertanian sebagai pilar pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus ketahanan pangan nasional. Sesuai Strategic Direction pemegang saham perseroan diposisikan sebagai BUMN yang fokus pada usaha Pergabahan untuk mendukung ketahanan pangan nasional, Fokus usaha ini mendorong perseroan mereposisi diri untuk memperkuat kinerja dengan membangun kopetensi bisnis inti sebagai pusat pergudangan Agribisnis sekaligus Pusat Resi gudang

PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar memiliki budaya orgnisasi yang harus dipatuhi oleh semua pegawai seperti Pegawai bekerja sesuai tupoksi, pegawai harus profesional dalam bekerja, pegawai harus disiplin waktu dalam bekerja dan

pegawai harus menjaga hubungan yang baik dengan semua bagian.

Penelitian yang dilakukan oleh Anas Alhifni (2015) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah ditemukan ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara parsial maupun smultan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Trias Waliningsuci (2012) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya) ditemukan ada Pengaruh langsung dan signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) nilai koefisien sebesar 0,449. Pengaruh tidak signifikan dan langsung variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) nilai koefisien sebesar 0,138.

Sedangkan penelitian Evi Wahyuni (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya), ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar, apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar, kemudian apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar?

Tujuan Penelitian berguna untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar.

Dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa manfaat, antara lain dari Instansi Terkait yang mana dapat dijadikan pedoman dalam langkah kebijakan meningkatkan kinerja pegawai pada pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Bagi Akademisi sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama Bagi Penulis bisa diharapkan mendalami kajian dan wawasan tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi menurut Mangkunegara (2015:113) budaya organisasi adalah seperangkat system keyakinan, nilai-nilai dan Norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Robins (2012:283) menjelaskan fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu budaya menciptakan suatu perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang luas.

- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi, dengan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Widodo (2014: 66) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Aktivitas pemimpin antara lain).

Dari uraian dapat diketahui, bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- 2) Mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
- 3) Memotivasi bawahan atau orang lain.

Kinerja menurut Mahsum dalam Sembiring (2012: 81) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning. Menurut Banawi (2012: 66) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori ini maka indikator dari kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan dan pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Selanjutnya Observasi Lapangan untuk memperoleh data-data primer diperlukan suatu penelitian langsung ke tempat penelitian dengan memberikan angket atau daftar pertanyaan kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui laporan perusahaan serta melakukan pengamatan atas kegiatan yang dilakukan. Studi Kepustakaan berguna membaca dan mempelajari buku-buku serta sumber bacaan lainnya yang memuat terori-teori yang berhubungan sebagai sumber informasi bagi masalah yang sedang dibahas.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dari penelitian ini yaitu penelitian lapangan (Field Research). Dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada . Pertani (Persero) Cabang Sumbar untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan.

Jenis data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini diperoleh dari data primer, data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar sebanyak 44 orang. Kemudian sampel adalah sebagian dari keseluruhan individu yang menjadi objek penelitian.

Kemudian dilihat kriteria pengujian analisis ini adalah : jika nilai koefisien korelasi (t hitung) skor tiap butir dengan skor total \geq dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (t hitung) skor tiap butir dengan skor total $<$ dari nilai t tabel pada taraf

signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid (gugur).

Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbachs dengan bantuan SPSS versi II. Jika r alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel (0,3640) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut reliable. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b_2}{\sigma^2} \right] \dots \dots \dots (3.3)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb_2 = Jumlah variant butir
- σ^2 = Varian total

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tidak dipenuhi akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki *standard error* yang besar. Selain itu, bila prasyarat analisis tidak terpenuhi akan menyebabkan statistik yang dihasilkan tidak akurat (Idris, 2014 : 24).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti dikemukakan (Idris, 2014 : 24). Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik *One-sampel Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria pengujian seperti berikut:

- Jika $\text{asympt sig.} \geq \alpha$ maka data tersebar secara normal.

- Jika $\text{asympt sig.} < \alpha$ maka data tidak tersebar secara normal.

Uji Multikolonieritas salah satu asumsi penting dan utama untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolonieritas. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas, dilakukan dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) (Idris, 2014) dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \dots \dots \dots (3.5)$$

Bila nilai VIF lebih dari 10 berarti ada multikolonieritas, sebaliknya bila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregressa nilai absolut residual (AbsUt) sebagai variabel dependen dengan persamaan jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi AbsUt maka ada indikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi AbsUt maka tidak ada indikasi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda menurut Idris (2014 : 29), untuk mengetahui kebenaran koefisien regresi, dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji F (pengujian secara keseluruhan) dan uji t (pengujian secara individu atau parsial).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- X1 = budaya organisasi
- X2 = kepemimpinan
- Y = kinerja
- a = Konstanta

e = Standar error
 b1 = Standar koefesien regresi dari budaya organisasi
 b2 = Standar koefesien regresi dari kepemimpinan

Menurut Idris (2014 : 30) dimana R^2 = Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya $R = \sqrt{R^2}$ digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus : $KD = R^2$

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Idris, 2014 : 44) :

$$F_o = \frac{R^2 k - 1}{(1 - R^2)/(n - 1)} \dots\dots\dots(3.6)$$

R^2 = Koefisien (determinan) berganda
 n = Besar sampel (banyak data)
 k = Banyak variabel independen

Kriteria pengujian hipotesis
 Ho ditolak : Jika $F \wedge \geq F$ Tabel
 Ho diterima : Jika $F \wedge < F$ Tabel

Dalam penelitian ini digunakan taraf sig 5 %

Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus (Idris, 2014 : 44) dari Uji T :

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}} \dots\dots\dots(3.7)$$

Dimana :
 bi : Koefisien regresi X_i
 sbi : Koefisien standar atas koefisien regresi X_i
 to : Nilai yang dihitung / diobservasi Kriteria pengujian

Ho ditolak : Jika $t \wedge > t$ tabel atau $-t \wedge < -t$ tabel

Ho diterima: Jika $t \wedge < t$ tabel atau $-t \wedge > -t$ tabel

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5 %.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin ini berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 84,09% atau terbanyak 37 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 7 orang dengan persentase 15,91%. PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar lebih banyak karyawan laki-laki disebabkan lebih membutuhkan karyawan operasional di lapangan sehingga responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

Data responden berdasarkan karakteristik pendidikan berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden paling banyak adalah pendidikan SMA dengan persentase 34,09% atau 15 orang. Sedangkan responden berpendidikan DIII 22,73% atau 10 orang, berpendidikan S1 27,27% atau 12 orang dan S2 sebanyak 15,91% atau 7 orang. Kebanyakan responden adalah yang memiliki tingkat pendidikan SMA karena rata-rata penerimaan pegawai di PT Pertani adalah tamatan SMA.

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden paling banyak adalah memiliki masa kerja < 30 tahun dengan persentase

84,09% atau 37 orang. Sedangkan responden dengan masa kerja ≥ 30 tahun berjumlah sebanyak 7 orang dengan persentase 15,91%. Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan dan dirasakan pegawai PT. Pertani Persero Cabang Sumbar. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian:

Budaya organisasi (X1) Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel budaya organisasi pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel budaya organisasi pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 63,58%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori **Baik**. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata variabel budaya organisasi pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 63,58%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori **Baik**.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kepemimpinan (X2) pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kepemimpinan pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri-dari 18 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,28

dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 65,51%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori **Baik**. Kesimpulan dapat diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kepemimpinan pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri dari 18 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,28 dengan (TCR) sebesar 65,51%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori **baik**.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja (Y) pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 63,67%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori baik. Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid. 1) Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1). Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel budaya organisasi dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ $r_{tabel} = 0,3640$ melalui korelasi Pearson disimpulkan semua item budaya organisasi 1 sampai item budaya organisasi 15 adalah valid dimana nilai

correlated item total correlation > 0,3640. Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂). Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kepemimpinan dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi pearson disimpulkan semua item kepemimpinan 1 sampai item kepemimpinan 18 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y). Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kinerja dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai n= 30 r tabel = 0,3640 melalui korelasi Pearson disimpulkan semua item efektifitas kinerja 1 sampai item efektifitas kerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbachs Apha* dengan bantuan SPSS versi 17. Jika r alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel (0,3640) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut reliabel, semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk n=30 r table=0,3640).

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- a. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal
- c. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini

Diketahui bahwa nilai *Asym.Sig (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,056, variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 0,642 variabel kinerja (Y) 0,438, dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas Salah satu syarat untuk memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh).

Hasil Output Uji Heterokedositas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,288

lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) sementara itu, diketahui nilai signifikan variabel kepemimpinan (X2) yakni ,029 lebih besar dari 0,05 Artinya juga tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan (X2). Variabel yang bernilai lebih dari 0,05 dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,544 + 0,287 X_1 + 0,846 X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut Konstanta sebesar 11.544, artinya

jika tidak ada kepemimpinan, budaya organisasi ($X_1=X_2=0$) maka nilai kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar adalah sebesar konstanta yaitu 11.544 satuan. Koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,287 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dimana jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,287 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan adalah sebesar 0,846 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dimana jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,846 satuan.

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dapat dilihat pada tabel :

Tabel Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,714	4,347

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,727, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar 72,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan dilakukan uji statistik t dan f. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara

variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai t hitung pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Kelayakan (Uji T) Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,544	4,370		2,630	,012
	BUDAYA ORGANISASI	,287	,086	,330	2,995	,005
	KEPEMIMPINAN	,346	,085	,399	3,920	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan uji t sebagai berikut Nilai t hitung budaya organisasi adalah sebesar 2.995 dan nilai (sig = 0,005 < 0,05). Dengan df = 44-2= 41 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.995 > 1,683 maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Nilai t hitung kepemimpinan adalah sebesar 9.920 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 44-2= 41 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} atau 9.920 > 1,683 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2118,512	2	1059,256	56,045	,000 ^a
	Residual	793,799	42	18,900		
	Total	2912,311	44			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 56,045 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal

ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar.

Pembahasan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai nilai t hitung 2.995 dan nilai (sig = 0,005 < 0,05). Dengan df = 44-2= 41 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.995 > 1,683 maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. skor rata-rata variabel budaya organisasi pada PT pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 63,58%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada PT pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori baik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda lihat bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah sebesar 0, 846. Koefisien ini bernilai positif. Nilai t hitung 9.920 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 44-2= 41 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} atau 9.920 > 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi, dengan segala sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Secara Bersama Sama terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 56,045

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. skor rata-rata variabel kinerja pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 63,67%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pada PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dalam kategori baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar dikarenakan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di tunjukan oleh angka *Adjust R Square* sebesar 0,714, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Adapun saran dari penelitian ini dilakukan untuk menjadi bahan pertimbangan yaitu Sebaiknya perusahaan menciptakan budaya organisasi yang menyenangkan agar

tercapai kinerja pegawai yang tinggi. Budaya organisasi dan Kepemimpinan di PT PERTANI adalah baik, tetapi masih ada beberapa item dengan penilaian negatif, maka penulis menyarankan kepada pihak perusahaan agar memberikan kerja dan tanggung jawab kepada karyawannya sesuai dengan porsinya masing-masing. Bagi Akademisi berguna sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama. Bagi Penulis diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja. Peneliti lainnya sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengetahui dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Alhifni. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *JEBIS Vol. 1, No. 1, Januari – Juni 2015*
- Banawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Bella. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PVJ Bandung
- Chandra. 2013. , Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi kinerja kerja Karyawan pada Baagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar
- Danang. 2012. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Delia. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero).
- Ester Dwi Warni. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariatdaerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen "PROVESIA". Vol. 1, No. 1, Mei 2014, 64 – 77*
- Hasibuan, Melayu, SP. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas Muhajir. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia. Volume XIII, No. 3, Desember 2014, halaman 334 – 349*
- Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.
- Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi. 2012. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.