**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT NANGGALO PADANG**

***The Effect Of Styles Of Leadership And Organizationalculture To Employee Performance On Nanggalo Camat Office Padang***

**Samsul Rahman, Salfadri**

*Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti*

*Email:* *samsulrahmansrra@gmail.com*

**ABSTRAK**

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. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nanggalo Padang. Teknik pengumpulan data dalam penelitiajn ini adalah Penelitian Lapangan *(Field Research) dan* Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor camat Nanggalo Padang sebanyak 61 orang dan sampel 61 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan (1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, dimana nilai t hitung 2.474 dan nilai (sig = 0,016< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671 maka thitung > ttabel (2.474 > 1.671). (2) Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, dimana nilai t hitung 7.710 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, maka thitung > ttabel (7.710 > 1.671). (3) Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05).

**Kata Kunci : gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi dan Kinerja.**

***ABSTRACT***

*Performance is the result or achievement made during a certain period in carrying out the task compared to the standard work results, targets or goals or criteria that have been agreed upon in advance and have been mutually agreed upon. The research objective is to study the Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the Nanggalo Padang District Office. Data collection techniques in this study are Field Research (Field Research) and Literature Research (Library Research). Types and sources of data are primary data and secondary data. The populations of this study were 61 employees in the Nanggalo Padang Camat office and a sample of 61 people. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The results found (1) Leadership style variables on the performance of employees of the Nanggalo Padang Sub-District Office, where the t value was 2.474 and the value (sig = 0.016 <0.05). With df = 61-2 = 59 obtained a table of 1,671 then tcount> t table (2,474> 1,671). (2) Organizational culture variables on the performance of the employees of the Nanggalo Padang Sub-District Office, where the t value is 7.710 and the value (sig = 0.000 <0.05). With df = 61-2 = 59 obtained a table of 1,671, then t count> t table (7,710> 1,671). (3) Together the leadership style and organizational culture variables together with the performance of the employees of the Nanggalo Padang Camat Office, the significance value is 0,000 (p <0.05).*

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

# PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2013 : 133) mulai tahun 1990-an muncul paradigma baru yang sering disebut  *New Public Management* / NPM. Walaupun juga disebut dengan nama lain misalnya *Post-bureaucratic Paradigm*, dan  *Reinventing Government*, tetapi secara umum disebut NPM karena berangkat dari gagasan Christopher Hood sebagai awal mula paradigma alternatif. Paradigma tersebut muncul akibat adanya kritikan keras yang ditujukan kepada organisasi sektor publik yang sering tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas.  *New Public Management*   berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja, bukan  berorientasi kebijakan.  *New Public Management*  pada awalnya lahir di negara-negara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang juga sudah mulai menggunakan konsep ini, begitu juga dengan Indonesia.

Selanjutnya Robbins (2013 : 133) mengatakan bahwa tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan.Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan *Good Governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.Sementara itu organisasi perusahaan atau swasta harus menghadapi persaingan usaha yang ketat, sehingga tidak saja berupaya untuk memperoleh keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya, tetapi juga harus dapat meningkatkan kemampuan organisasinya untuk tetap berkembang dalam situasi persaingan yang terus meningkat.

Sementara itu Mahmudi (2015 : 33) mengatakan bahwa pegawai yang berkualitas dan profesional menjalankan tugas pemerintahan, merupakan kekuatan yang memegang peranan penting bagi Pemerintah Daerah. Pola Pemerintahan Sentralistik yang berlaku selama ini, dimana Pegawai Pemerintah Daerah lebih bersifat pasif dalam artian menjalankan apa yang telah diprogramkan pemerintah. Hal ini menyebabkan kurangnya inisiatif dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas kepemerintahan dan pembangunan. Terjadinya paradigma kepemerintahan dari sentralistik menjadi otonom, 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.

Selain itu menurut Mahmudi (2015 : 33) pemerintah sangat menyadari hal tersebut, sehingga kemudian peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan berkaitan dengan penyelenggaran pemerintahan selalu mengkaitkan dengan masalah kinerja. Mulai dari perencanaan strategik, anggaran berbasis kinerja, dan laporan akuntabilitas kinerja pemerintah. Memahami hal tersebut, maka tidak ada lagi alasan bagi segenap pegawai Pemerintah Daerah untuk tidak memperhatikan masalah kinerja.

Rivai (2014:66) mengatakan 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.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et.al, Locander et.al., serta Yammarino et.al (dalam Rani Mariam,2009) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untukmencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Dewi, 2014 : 77).

Menurut Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dankepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkatprestasi suatu organisasi. Selain kepemimpinan faktor paling kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber et al 1997). Budaya organisasi menurut Anthony dan Govindarajan (2004) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma prilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisitdimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksidengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Dewi, 2014 : 78).

Selanjutnya Rivai ( 2014 : 66) mengatakan kinerja merupakan faktor yang menentukan prestasi suatu instansi atau keberhasilan para sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi. Kartini (2013 : 55) mengatakan bahwa masalah berkenaan dengan kepemimpinan, dimana pimpinan dalam menjalankan tugasnya bertindak secara otoriter, dimana siapa yang dekat dengan pimpinan maka dia yang akan dapar kedudukan. Selain itu pemimpin dalam melaksanakan tugasnya bertindak pilih kasih. Pada kantor camat Nanggalo Padang juga ditemukan masalah berkenaan dengan budaya organisasi dimana pada kantor camat Nanggalo Padang pegawai dituntut bekerja menonton, tidak bisa mengeluarkan inisiatif sendiri dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nanggalo Padang “.**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja**

Menurut Mahsum (2009) dalam Sembiring (2013 : 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 Suntoro (1999) dalam Nawawi (2013 : 213) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Nawawi (2013 : 55) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

**Indikator Kinerja**

Indikator kinerja sebagaimana menurut Flippo (1990) dan Fuad Mas’ud (2014) :

1. Kualitas kerja adalah capaian dari hasil pekerjaan yang dilaksankan oleh pegawai.
2. Kuantitas kerja adalah hasil / output yang bisa dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.
3. Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
5. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

**Gaya Kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2001) dalam Sembiring (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut Saydam (1996) dalam Pasalong (2013 : 55) definisi gaya Kepemimpinan sangat banyak dikemukan oleh para ahli, yang pada akhirnya definisi tersebut ada yang menyerupai dan ada yang lain tergantung dari sudut mana kita memandang atau menilainya.

**Indikator Gaya Kepemimpinan**

 Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Orlando dan James MC.Fallen dalam Wahjusumidjo (2014 : 44) indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

* 1. Empati

Adalah kegiatan berfikir individu mengenai “rasa” yang dia hasilkan ketika berhubungan dengan orang lain. Pemimpin yang memiliki emapti yang tinggi pasti memiliki hubungan yang baik anggotanya. Jika pimpinan yang memiliki empati yang baik maka dia akan mempertimbangkan pendapat anggotanya sehingga dihasilkan keputusan yang bijak dan adil.

* 1. Menjelaskan misi yang menarik

Pimpinan sebagai juru bicara untk visi harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat sama orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal. Dan ekternal. Visi yang disampaikan harus bermanfaat, menarik dan menimbulkan kegairahan dimasa depan organisasi yang merupakan cara pimpinan menjelaskan tujuan organisasi ke bawahan.

* 1. Keyakinan diri

Merupakan kemampuan pimpinan dalam menunjukan sikap meyakinkan kepada bawahan. Sikap yang ditunjukan oleh pimpinan saat dia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai ketenaran. Karena keyakinan merupakan suatu sikap, maka keyakinan seseorang tidak selalu benar.

* 1. Meningkatkan image

Merupakan cara pimpinan meningkatkan citra nya kepada bawahan. Citra diri seseorang terbentuk dari perjalanan pengalaman masa lalu, keberhasilan dan kegagalan, pengetahuan yang dimilikinya dan bagaimana orang lain telah menilai secara subjektif.

* 1. Yakin dengan kemmpauan pengikut

Merupakan pimpinan yang mengakui kemampuan bawahan dimana akan kemampuan dan kesadaran bawahan sehingga pemimpin tidak menaruh perhatian terhadap tugas yang diberikan

* 1. Memberikan peluang untuk sukses, merupakan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan untuk sukses.

**Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2015 : 113) budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau 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. Menurut Wirawan (2014 : 10) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikemangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola piker, sikap dan pola perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

**Indikator Budaya Organisasi**

 Dikembangkan dari riset Hostede, Geert, Micheal Harris Bond dan Chung Leuk Luk (1993) dalam Robbins (2012 : 91) maka indikator budaya organisasi adalah :

1. Profesionalisme merupakan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Jarak dari manajemen merupakan kedekatan pegawai dengan pihak manajer
3. Percaya pada rekan sekerja merupakan sikap saling mempercayai antara sesama rekan kerja
4. Keteraturan merupakan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya
5. Integritas merupakan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian telah dilaksanakan di kantor camat Nanggalo Padang. Meetode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan *(Field Research)* dan Penelitian Kepustakaan *(Library Research).* Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor camat Nanggalo Padang sebanyak 61 orang dan sampel 61 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data adalah regresi linear berganda dengan uji f, uji t dan uji r-square.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Instrumen**

**Uji Validitas**

1. Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan semua item gaya kepemimpinan 1 sampai item gaya kepemimpinan 30 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.
2. Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel budaya organisasi dapat disimpulkan semua item budaya organisasi 1 sampai item budaya organisasi 10 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.
3. Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel kinerja dapat disimpulkan semua item kinerja 1 sampai item kinerja 10 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

**Uji Reliabilitas**

 Hasil pengujian realibiltas dapat disimpulkan bahwa 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).

**Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1 Uji Normalitas**

****

 Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil pengujian prasyarat normalitas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja (Y) 0,167, variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,061, variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,377b dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 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**

**Tabel 2 : Hasil Uji Multikolonieritas**

****

Dependent Variable: produktivitas kerja

 Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil pengujian prasyarat uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

**Uji Heterekesdositas**

**Tabel 3 : Hasil Uji Heterokedastisitas**

****

 Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai sig masing-masing variabel > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterekesdositas.

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

1. Hasil penelitian diperoleh info
2. rmasi bahwa skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Nanggalo Padang yang terdiri-dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,61 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,12%. Hal ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Nanggalo Padang dalam kategori Baik.
3. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel budaya organisasi pada Kantor Camat Nanggalo Padang yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,94 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,75%. Hal ini menunjukan bahwa variabel budaya organisasi pada Kantor Camat Nanggalo Padang dalam kategori **Baik.**
4. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja pada Kantor Camat Nanggalo Padang yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,91 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,13%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pada Kantor Camat Nanggalo Padang dalam kategori **Baik.**

**Analisis Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig  |
| B  | Std. Error | Beta |
| (Constant)Gaya kepemimpinanBudaya organisasi | 3,500,088,656 | 4,858,036,085 | ,218,680 | ,7202,4747,710 | ,474,016,000 |

Sumber : Lampiran Hasil

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 3,500 + 0,088X1 + 0.656X2

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 3,500, artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X1=X2=0) maka kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang adalah sebesar konstanta yaitu 3,500 satuan.
	2. Nilai t hitung 2.474 dan nilai (sig = 0,016< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 2.474 > 1.671, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang. Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 0088 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, dimana jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kienrja pegawai akan meningkat sebesar 0,088 satuan.
	3. Nilai t hitung 7.710 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 7.710 > 1.671, maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang. Koefisien budaya organisasi adalah sebesar 0,656 artinya budaya korganisasi berpengaruh positif terhadap inerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang. Dimana jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,656 satuan.

**Koefisien Determinan**

**Tabel 5 : Uji R Square**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model**  | **R**  | **r-Square** | **Adjusted****R Square** | **Std. Error of the Estmate** |
| 1 | ,740 | ,548 | ,532 | 4,170 |

 Sumber : Lampiran Hasil

Berdasarkan uji *r-square* ditemukan nilai koefieisien determinasi Bank Bukopin Padang ditunjukan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,532, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang 53,2% sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen kerja dan lainnya*.*

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 6 : Uji t

****

Sumber : Lampiran Hasil

 Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 2.474 dan nilai (sig = 0,016< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 2.474 > 1.671, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

2. Nilai t hitung 7.710 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 7.710 > 1.671, maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

**Uji F**

**Tabel 8 : Hasil Uji Kelayakan (Uji F)**

****

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 35,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Nilai t hitung 2.474 dan nilai (sig = 0,016< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 2.474 > 1.671, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhifni (2015), Bernadine Vita (2014) dan Rahmat (2015) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Nilai t hitung 7.710 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 7.710 > 1.671, maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhifni (2015), Bernadine Vita (2014) dan Rahmat (2015), menemukan dalam penelitian mereka bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 35,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang.

Koefieisien determinasi Bank Bukopin Padang ditunjukan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,532, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang 53,2% sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen kerja dan lainnya*.*

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhifni (2015), Bernadine Vita (2014) dan Rahmat (2015), menemukan dalam penelitian mereka bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, dimana nilai t hitung 2.474 dan nilai (sig = 0,016< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671 maka thitung  > ttabel (2.474 > 1.671).

2. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, dimana nilai t hitung 7.710 dan nilai (sig = 0,000< 0,05). Dengan df = 61-2= 59 diperoleh ttabel sebesar 1.671, maka thitung  > ttabel (7.710 > 1.671).

3. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Nanggalo Padang, nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05).

**Saran**

* + - 1. Sebaiknya perusahaan menciptakan gaya kepemimpinan yang menyenangkan agar tercapai kinerja pegawai yang tinggi.
			2. Sebaiknya bisa menciptakan budaya organisasi yang menyenangkan agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
			3. Belum terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, maka instansi harus bisa melihat faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan variabel tersebut agar tercipta kinerja yang maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta.Rieneka Cipta

Anas Alhifni. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurusan Ekonomi Islam - Fakultas Ekonomi Islam - Universitas Djuanda, Bogor. JEBIS Vol. 1, No. 1, Januari – Juni 2015

Bernadine Vita. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz

Delia. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero). Jurnal Manajemen Vol. 01 No. 02. 2014. ISSN 2339-1510*

Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS.*Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hermawan 2015. *Pengaruh insentif, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja di RS. CMK Jakarta.* Jurnal. Vol 17 no 2. ISSN 8954.3877

Indra. 2015. *Pengaruh insentif, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukajadi Bandung.* Vol 17 no 2. ISSN 8954.3811

Jana Susila. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.* Jurnal Vol 31 no 4. ISSN 1144.3877

Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.

Kartini, Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Rajawali Pers. Jakarta.

Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM YKPN

Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Rafika Aditama. Bandung.

Mas’ud. 2014. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.

Mulyadi. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.

Nawawi. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Biroktasi*. Bandung: Alfabeta

Ogi Rifansyah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank rakyat indonesia (persero), tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 –Oktober 2016

Rahmat. 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan CV. Mitra Sejati Komunika Malang*. Jurnal Vol 31 no 3. ISSN 8954.3888

Robbins. 2013. *Organizatioan Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.

Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta

Sembiring. 2013. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.

Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sitepu. 2014. Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan. Aplikatif. Bandung: Refika Aditama

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarata: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta

Timpe. 2014. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta, FKM UI.

Umar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung; Alphabeta

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.

Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.