

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

EFEKTIVITAS <i>TRAINING OF TRAINERS</i> UNIT PELAYANAN JASA ALAT PERTANIAN	1 – 8
..... <i>M. Achmad Subing, Anggrita Denziana</i>	
PENGARUH FASILITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) TERHADAP SIKAP SISWA SMU DALAM MEMILIH PTS DI BANDAR LAMPUNG	9 – 17
..... <i>Abdul Basit dan Agus Wahyudi</i>	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.....	18 – 25
..... <i>Dirwansyah Sesunan & Yadi Lustiadi</i>	
SEGMENTASI PASAR KARTU KREDIT DI BANDAR LAMPUNG	26 – 33
..... <i>Tina Miniawati</i>	
STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN TEH HITAM DI PASAR ASIA DAN EROPA TIMUR	34 – 40
..... <i>Sinung Hendratno dan Agus Wahyudi</i>	
EFEKTIVITAS PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI	41 – 49
..... <i>Iskandar AA</i>	
PERANAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI	50 – 58
..... <i>M Yusuf S Barusman</i>	

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 1	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Maret 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dirwansyah Sesunan dan Yadi Lustiadi

Universitas Bandar Lampung

Abstract

Human resources have a significant role to gain organization goal. It can be indicated that the organization leader usually increase the performance of his staff. This research aims to: 1) analysis the impact of leadership style to performace staf; 2) analysis the impact of organization culture to staf performance; dan 3) analysis the impact of leadership style and organization culture to staf performace. Data and information collect in Pringsewu Sub-district, Tanggamus District. Data processing and analysis on this research use qualitative and quantitave method.The result of this research shows that the condition of leadership style in Pringsewu Sub-district, Tanggamus District is good.

Key words: organization, human resources, leadership, and staff performance

Abstrak

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung dengan sumber daya manusia baik sebagai pemimpin maupun sebagai pegawai atau bawahan, hal tersebut tercermin dari prestasi kerja pegawai yang lebih luas lagi tercermin dalam kinerja pegawai yang mana pemimpin akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus. Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkandi Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus. Pengolahan dan analisis data menggunakan alat analisis kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil pembahasan dapat diketahui bahwa kondisi gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus sudah baik.

Kata kunci: organisasi, sumberdaya manusia, kepemimpinan, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui bersama, bahwa dalam rangka memberikan pelayanan yang baik (*good government*) maka yang menjadi alat dan ujung tombak pelayanan adalah pegawai. Pelayanan maksimal (prima) seperti kepuasan masyarakat dalam pembuatan surat menyurat, izin, pembuatan KTP, akte kelahiran dan lain sebagainya dapat terwujud bila pegawai mempunyai dedikasi dan loyalitas tinggi dalam pencapaian tujuan dimaksud, yaitu pelayanan yang cepat, akurat, tepat waktu dan tepat sasaran.

Secara kasat mata, nampak bahwa kurangnya pegawai memberikan pelayanan yang prima dikarenakan kinerja pegawai yang semakin menurun. Pegawai sudah kehilangan harapan-harapan ditandai dengan pelayanan yang semakin tidak efektif, jarang masuk kerja, sering salah dalam melakukan pekerjaan, acuh tak acuh. Dari beberapa factor menurunnya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dirasa cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Lemahnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh budaya organisasi yang sudah tidak menjadi anutan dari pegawai itu sendiri.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkan pegawai yang mempunyai ketrampilan yang cukup, dan ini membutuhkan arahan dari seorang pimpinan serta loyalitas yang cukup untuk menggerakkan pegawai mau bekerja secara sukarela dan ini membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mengakomodir keinginan pegawai berbuat. Pegawai yang setia dalam melayani masyarakat sangat dibutuhkan pimpinan untuk memegang tatanan nilai yang sudah menjadi budaya dalam organisasi pemerintah dan harus saling bersinergi. Dengan demikian maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang

dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi dalam melaksanakan proses kegiatan organisasi.

Dalam penelitian ini, variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah merupakan variabel abstrak (konsep) yang belum terukur, sehingga masih perlu diuraikan kedalam perilaku tampak yaitu ke dalam beberapa indikator (karakter/dimensi). Selanjutnya indikator-indikator tersebut diuraikan lagi menjadi unsur-unsur atau parameter yang terukur yang menggambarkan secara nyata pola perilaku tampak dari setiap karakter, sehingga konsep abstrak tersebut dapat menjadi variabel yang terukur. Dengan variabel terukur ini selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dan jawaban dari masalah penelitian.

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka permasalahan yang diajukan adalah: 1) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus ?; 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus?; dan 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, yaitu: 1) Sebagai masukan bagi kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus dalam mengambil masalah keputusan yang berbentuk dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai; 2) Kontribusi pemikiran dalam analisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan efektivitas pencapaian kinerja pegawai; 3) Sebagai acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian yang sejenis di masa datang.

Hipotesis dari penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus; dan 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

METODOLOGI

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengkaji keberadaan tiga variabel, yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas 1 (X_1), budaya organisasi sebagai variabel bebas 2 (X_2), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Variabel bebas (X) yang terdiri dari : 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terdiri dari petunjuk/arahan, prosedur kerja, pengaruh kerja sama dan delegasi wewenang; dan 2) Variabel Budaya Organisasi (X_2) didefinisikan sebagai suatu makna atau persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Variabel ini diukur dengan tujuh indikatornya yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah merupakan ketetapan organisasi dalam memilih lingkungan serta beradaptasi dengan lingkungannya, serta kemampuan organisasi dalam menyusun visi dan misi kedepan tentang kondisi makro yang akan berpengaruh

terhadap kelangsungan hidup (eksistensi) organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, dan prakarsa.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala likert yaitu skala pengukuran sikap persetujuan terhadap situasi dari subyek atau obyek yang dipaparkan dalam suatu pernyataan dengan tiga hingga sembilan skala, umumnya lima (Wahyudi, 2005 : 51). Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima skala dengan kategori sebagai berikut :

- ST = Sangat Tepat (sangat baik) diberi skor 5
- T = Tepat (baik) diberi skor 4
- CT = Cukup Tepat (cukup baik) diberi skor 3
- KT = Kurang Tepat (kurang baik) diberi skor 2
- SKT = Sangat Kurang Tepat (sangat kurang baik) diberi skor 1

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Arikunto (2002 : 215) menyatakan bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan secara *random sampling* atau sampling acak untuk jumlah obyek yang besar. Apabila obyeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Akan tetapi bila jumlah populasinya besar dapat diambil sampel 10-15 %. Dalam penelitian ada 34 orang jumlah populasi di Kantor Camat Pringsewu, sehingga sampel yang diambil untuk kemudian dijadikan adalah sebanyak 33 orang pegawai.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan tiga metode, yaitu: metode kuesioner, metode wawancara, dan metode observasi

Analisis Data

Analisis kualitatif dilakukan guna mendeskripsikan karakteristik suatu variabel. Data yang diuraikan adalah data primer yang berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan. Analisis terutama menggunakan analisis tabel secara parsial, maupun tabel silang untuk mengetahui ukuran kriteria kepemimpinan, perilaku budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Salah satu cara menyingkat data adalah dengan menggunakan interval skor riil sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

(Y. Slamet, 1998)

Keterangan :

- NT = Nilai skor tertinggi
- NR = Nilai skor terendah
- A = Alternatif jawaban (5 alternatif)

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menggunakan pengolahan data secara komputer program SPSS yaitu analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

Rumus hipotesis :

H₀ : 0 = 0 (Regresi tidak ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan)

H₁ : 0 ≠ 0 (Regresi ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi parsial antara Variabel X terhadap Variabel Y cukup berarti bila dipakai untuk membuat kesimpulan digunakan Uji t dengan rumus (Sugiyono, 2005 : 234):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden sampel

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2005:215)

Keterangan :

F_h = Pengujian Signifikasi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien regresi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai F_h tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Pengujian tersebut menggunakan taraf kesalahan 5 %, dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika F_{hitung} ≥ F_{tabel}, maka H_a diterima dan H₀ ditolak; artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka H_a ditolak dan H₀ diterima; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Data pokok atau data primer penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus. Semua responden mengembalikan kuesioner, yang sudah diisi lengkap.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa:

Skor Jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁): Skor tertinggi adalah 60 dan Skor terendah adalah 46. Skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) adalah Skor tertinggi adalah 61 dan Skor terendah adalah 47. Sedangkan skor Jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah skor tertinggi adalah 53 dan skor terendah adalah 39.

Selanjutnya, dengan menggunakan rumus interval skor riil, yaitu skor yang diperoleh tertinggi dikurangi skor terendah sesuai data, dan dibagi dengan banyaknya

kategori yang ditentukan 5 (lima) sesuai dengan banyaknya alternatif jawaban, sehingga diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

$$I = \frac{NT - NR}{A}$$

Sesuai interval skor riil diperoleh nilai sebagai berikut:

$$I = \frac{60 - 46}{5} = \frac{14}{5}$$

Dari perhitungan tersebut, jawaban responden dapat dikategorikan sebagai berikut: 1) Skor 46-48 termasuk dalam kategori sangat lemah; 2) Skor 49-51 termasuk dalam kategori lemah; 3) Skor 52-54 termasuk dalam kategori sedang; 4) Skor 55-57 termasuk dalam kategori kuat; dan 5) Skor 58-60 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

$$I = \frac{NT - NR}{A}$$

$$I = \frac{61 - 47}{5} = \frac{14}{5} = 2,8$$

Dari perhitungan tersebut, jawaban responden dapat dikategorikan sebagai berikut: 1) Skor 47-49 termasuk dalam kategori sangat lemah; 2) Skor 50-52 termasuk dalam kategori lemah; 3) Skor 53-55 termasuk dalam kategori sedang; 4) Skor 56-58 termasuk dalam kategori kuat; dan 5) Skor 59-61 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

$$I = \frac{NT - NR}{A}$$

$$I = \frac{53 - 39}{5} = \frac{14}{5} = 2,8$$

Dari perhitungan tersebut, jawaban responden dapat dikategorikan sebagai berikut: 1) Skor 39-41 termasuk dalam kategori sangat lemah; 2) Skor 42-44 termasuk dalam kategori lemah; 3) Skor 45-57 termasuk dalam kategori sedang; 4) Skor 48-50 termasuk dalam kategori kuat; 5) Skor 51-53 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Kategori jawaban responden tersebut, jika dipersentase, maka akan terlihat bahwa kondisi gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam pemberian tugas sebagaimana ditunjukkan pada jawaban responden atas pernyataan variabel nomor 6 dengan nomor angka skor 124, dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas sebagaimana ditunjukkan pada jawaban nomor 7 dengan jumlah skor 120.

Kondisi budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam

kerjasama tim sebagaimana terlihat pada jawaban responden terhadap pernyataan nomor 8 dengan jumlah skor 122 dan pernyataan nomor 9 dengan jumlah skor 122.

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam partisipasi di bidang penyusunan visi dan misi organisasi. Hal ini terlihat pada jawaban responden atas pernyataan kinerja pegawai nomor 5 dengan jumlah skor 121, dan juga terlihat pada jawaban responden atas pernyataan nomor 7 dengan jumlah skor 120.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) Dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas gaya kepemimpinan dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$Y = 4,714 + 0,863 X1$$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikan) dan uji kelinearan. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan diperoleh harga Fhitung sebesar 60,428 sedangkan F tabel pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 28 diperoleh Ftabel = 4,20.

Oleh karena Fhitung > Ftabel maka koefisien korelasi sederhana sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas dapat diketahui bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 4,714 + 0,863 X1$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu poin, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,863 poin.

Sedangkan besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa angka R adalah 0,827 artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 82,7 %. Sedangkan prosentase variasi naik turunnya variabel X terhadap Y ditunjukkan oleh R Square yaitu sebesar 0,683 hal ini berarti 68,3 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus.

Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas budaya organisasi dapat digambarkan melalui persamaan regresi;

$$Y = 5,108 + 0,844 X2$$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikan) dan uji kelinearan. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan diperoleh harga Fhitung sebesar 60,069 sedangkan F tabel pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 28 diperoleh Ftabel = 4,20.

Oleh karena Fhitung > Ftabel maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas dapat diketahui bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 5,108 + 0,844 X2$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan satu poin, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,844 poin.

Sedangkan besarnya sumbangan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa angka R adalah 0,838 artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 83,8 %. Sedangkan presentase variasi naik turunnya variabel X terhadap Y ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,702 hal ini berarti 70,2 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis selanjutnya (No.3) menyatakan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus. Perhitungan analisis regresi linear berganda berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$Y = 1,183 + 0,087 X_1 + 0,468 X_2$$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikan) dan uji kelinearan.

Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat diperoleh harga Fhitung sebesar 40,259 sedangkan Ftabel pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 26 diperoleh Ftabel = 2,89.

Oleh karena Fhitung > Ftabel maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi $Y = 1,183 + 0,087 X_1 + 0,468 X_2$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti :

1. Konstanta sebesar 1,183 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 1,183.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,087 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,087 poin.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,468 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,468 poin.

Sedangkan besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa angka R adalah 0,907 artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 90,7%. Sedangkan prosentase variasi naik turunnya variabel X terhadap Y ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,823 hal ini berarti 82,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Kondisi gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam pemberian tugas dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian organisasi ini juga memiliki kepemimpinan yang rendah dalam *transfer knowledge*, dan pengawasan.
2. Budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam kerjasama tim. Namun demikian organisasi ini juga terlihat lemah dalam hal perincian tugas, dan kurang mentaati jam kerja.

3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Tanggamus dapat dideskripsikan sebagai suatu organisasi yang kuat/tinggi dalam partisipasi di bidang penyusunan visi dan misi organisasi. Namun demikian organisasi ini juga memiliki kinerja pegawai yang lemah dalam hal implementasi Renstra yaitu implementasi visi dan misi organisasi.
4. Gaya Kepemimpinan secara signifikan teruji berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana 68,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan.
5. Budaya organisasi secara signifikan teruji berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana 70,2% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.
6. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana 82,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.

Implikasi

1. Pada gaya kepemimpinan harus bisa memberikan tugas dan tata cara pelaksanaan yang jelas dengan cara *transfer knowledge* yang lebih rutin dan ditingkatkan Frekuensi Pengawasan melihat langsung pegawai dalam bekerja, serta lakukan tindakan secara tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin pegawai.
2. Pada budaya organisasi hendaknya membuat perincian tugas lebih fokus dan melibatkan pegawai sehingga akan didukung pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian lebih ditingkatkan kembali dalam hal disiplin jam masuk kerja dengan tindakan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan jam kerja.
3. Dalam Kinerja Pegawai, pimpinan harus mampu menjelaskan setiap perintah yang diberikan pada pegawai khususnya dalam hal pelaksanaan rencana strategis (renstra) untuk menjalankan visi dan misi organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen: Pengertian dan Masalah*. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hartono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. LSFK2P. Yogyakarta.
- Nawawi, H. dan M.M. Hadari. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta,.
- Siagian. 2000. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Penerbit Haji Mas Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. IKAPI. Jakarta.
- Suryadi, P.S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
- Handyaningrat. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- The Liang Gie. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Jakarta.
- Wahyudi, A. 2006. *Pedoman Penyusunan Tesis*. Universitas Bandar Lampung.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen(S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486