

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

( Studi di SATLANTAS POLRES Kediri )

**Joko Suparno**

Universitas Islam Kediri, Kediri

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Satlantas Polres Kediri; 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Satlantas Polres Kediri; 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Satlantas Polres Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 68 pegawai pada Satlantas Polres Kediri. Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode purposive sampling. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, dengan mempergunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji F, dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar 0,339, t-hitung 2,045 dan nilai signifikansi 0,045 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,339 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada Satlantas Polres Kediri. variabel budaya organisasi (X2) diperoleh koefisien sebesar 0,648, t-hitung 4,426 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,648 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada Satlantas Polres Kediri. Dan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai F-hitung 38,595 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*Leadership and organizational culture have an important role in improving employee performance. This study was conducted to examine how much influence the leadership style and organizational culture on employee performance. The purpose of this research is 1) To know the influence of leadership style on employee performance at Satlantas Polres Kediri; 2) To know the influence of leadership style on employee performance at Satlantas Polres Kediri; 3) To know the influence of leadership style and organizational culture simultaneously on employee performance at Satlantas Polres Kediri. This research uses quantitative approach. data collection was done through questionnaires distributed and executed on 68 employees at Satlantas Polres Kediri. Sampling to be used as respondent in this research is using purposive sampling method. The analysis used in this research is: multiple linear regression analysis, using research instrument test, classical assumption test, F test, and t test. The result of analysis shows that the leadership style (X1) variables are obtained coefficient of 0.339, t count 2.045 and significance value 0,045 which means if the leadership style variable 1 unit will improve the performance of employees at Satlantas Polres Kediri of 0.339 units. In other words the performance of employees will increase in line with the improvement of leadership style at Satlantas Polres Kediri. organizational culture variables (X2) obtained coefficient of 0.648, t-count 4,426 and significance value 0,000 which means if the organizational culture variable 1 unit will improve the performance of employees at Satlantas Polres Kediri of 0.648 units. In other words the performance of employees will increase in line with the improvement of organizational culture at Satlantas Polres Kediri. And the variables of leadership style (X1) and*

*organizational culture (X2) were obtained F-count 38,595 and significance value 0,000 which means the variable of leadership style and organizational culture simultaneously influence the performance of the employees at Satlantas Polres Kediri.*

*Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Ketetapan Nomor VI Tahun 2000, Pasal 2 Ayat 2 Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan. Selanjutnya dalam Ketetapan MPR RI Nomor VII Tahun 2000, Pasal 6 Ayat 1 dan 2 dijelaskan, bahwa Kepolisian Negara RI merupakan Alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan pengayoman dan Pelayanan terhadap Masyarakat. Dalam menjalankan perannya, Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib memiliki keahlian dan keterampilan secara profesional.

Masalah pengelolaan sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi salah satu pusat perhatian bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Bagaimana sumber daya manusia yang dikelola memengaruhi komitmen organisasi dalam organisasi, di mana sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menyebabkan karyawan menjadi lebih komit terhadap organisasi, karena komitmen organisasi tidak hanya ditentukan melalui apakah perusahaan menerapkan sistem teknologi canggih, tetapi juga pada pendekatan perilaku dan sikap mental seorang karyawan yang sangat menentukan dan yang mendukung untuk mencapai prestasi. Begitu juga komitmen organisasi dapat dilihat dari bagaimana kuantitas dan kualitas output, efektifitas, dan efisiensi yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pimpinan memiliki peranan yang penting untuk memaksimalkan organisasi

bekerja dalam mendukung anggota untuk memberikan kinerja yang lebih baik kepada organisasi. Pimpinan menggerakkan anggota organisasi dalam melakukan tindakan dan perilaku sesuai dengan yang dikehendaki, dan menghadapi tantangan yang muncul serta membawa keberhasilan organisasi.

Menurut Rorimpandey (2013) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Yukl (2010) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Ada beberapa teori yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, salah satunya adalah teori *Path-Goal Theory* yang diterjemahkan menjadi Teori Sarana-Tujuan, yaitu teori yang menjelaskan bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Teori ini menurut Iensuffie (2010)

memberikan pilihan gaya kepemimpinan terbaik yang dibutuhkan oleh para pemimpin untuk memimpin bawahan dan pekerjanya. Teori *path-goal* menurut House dikutip oleh Thoha (2013), memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan antara lain: 1) *Directive Leadership* – Gaya Direktif; 2) *Supportive Leadership* – Gaya Suportif; 3) *Participative Leadership* – Gaya Partisipatif; dan 4) *Achievement-Oriented Leadership* – Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil.

Dari berbagai teori yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, dapat diambil sebuah hipotesis bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Edy Sutrisno (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Lebih lanjut, Edy Sutrisno menyatakan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Karakteristik Budaya menurut Robbins (2015) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu: inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang diterjemahkan oleh Erly Suandy (2006) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu: konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

Secara alami budaya organisasi sukar untuk dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap biasa saja. Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi, sebuah organisasi atau perusahaan mungkin dapat memiliki budaya organisasi dominan yang sama, namun perusahaan memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi yang lain.

Menurut Bangun (2012) bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standard*).

Menurut Suwatno (2011) menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. sistem manajemen kinerja secara khas mencakup pengukuran kinerja dan hasil (yakni, bagaimana pengeraanya dan apa hasil kerjanya). Kinerja bersifat evaluatif (apakah membantu memajukan atau justru menghambat tujuan organisasi) dan bersifat multi dimensional (yakni, diperlukan banyak perilaku untuk menggambarkan kinerja karyawan). Mangkuprawira (2007) juga mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu sistem, tim, situasional dan konflik.

Menurut Bangun (2012) standard pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standard pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu dan Kehadiran.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi dalam

meningkatkan kinerja instansi kepolisian, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.; 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan di kantor Satlantas Polres Kediri. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Satlantas Polres Kediri. Dan Jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 68 pegawai di Satlantas Polres Kediri yang pendidikannya SLTA keatas dengan menggunakan *metode purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *metode purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan untuk variabel dependen/terikat adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan pada kajian pustaka dan juga mengambil dari beberapa penelitian terdahulu, didapat sebuah hipotesis sebagai berikut; penulis menduga adanya pengaruh dari kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen secara simultan dan bersama-sama.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai di Satlantas Polres Kediri, penulis akan

menganalisis data-data yang akan dikumpulkan, dan akan dilakukan pengujian dengan beberapa teknik analisis sebagai berikut: 1) Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen); 2) Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya; 3) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama; dan 4) Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

### Uji Validitas Data

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan menggunakan jumlah responden 68. Maka berdasarkan daa perhitungan SPSS koefisien korelasi ( $r$ ) diketahui bahwa korelasi seluruh korelasi item variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Budaya Organisasi) lebih besar dari  $r$  tabel atau 0,244 maka instrumen dinyatakan valid. Begitu pula untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), jika korelasi item variabel Y lebih besar dari  $r$  tabel atau 0,244 maka instrumen dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 68 orang dan item kuisioner dengan jumlah untuk gaya kepemimpinan 11 pertanyaan, untuk budaya organisasi 12 pertanyaan, dan untuk kinerja pegawai 15 pertanyaan dengan output SPSS. Dengan hasil pengujian dapat disajikan dalam tabel 1 berikut:

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

No	Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
1.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,426	0,244	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,736	0,244	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,773	0,244	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,278	0,244	Valid
		X <sub>1,5</sub>	0,435	0,244	Valid
		X <sub>1,6</sub>	0,558	0,244	Valid
		X <sub>1,7</sub>	0,489	0,244	Valid
		X <sub>1,8</sub>	0,545	0,244	Valid
		X <sub>1,9</sub>	0,375	0,244	Valid
		X <sub>1,10</sub>	0,719	0,244	Valid
		X <sub>1,11</sub>	0,786	0,244	Valid
2.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,665	0,244	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0,662	0,244	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,352	0,244	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,428	0,244	Valid
		X <sub>2,5</sub>	0,668	0,244	Valid
		X <sub>2,6</sub>	0,467	0,244	Valid
		X <sub>2,7</sub>	0,725	0,244	Valid
		X <sub>2,8</sub>	0,595	0,244	Valid
		X <sub>2,9</sub>	0,535	0,244	Valid
		X <sub>2,10</sub>	0,555	0,244	Valid
		X <sub>2,11</sub>	0,742	0,244	Valid
		X <sub>2,12</sub>	0,664	0,244	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,306	0,244	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,645	0,244	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,694	0,244	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,521	0,244	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,722	0,244	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,655	0,244	Valid
		Y <sub>7</sub>	0,534	0,244	Valid
		Y <sub>8</sub>	0,782	0,244	Valid
		Y <sub>9</sub>	0,702	0,244	Valid
		Y <sub>10</sub>	0,582	0,244	Valid
		Y <sub>11</sub>	0,557	0,244	Valid
		Y <sub>12</sub>	0,717	0,244	Valid
		Y <sub>13</sub>	0,678	0,244	Valid
		Y <sub>14</sub>	0,516	0,244	Valid
		Y <sub>15</sub>	0,756	0,244	Valid

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu instrumen penelitian (kuesioner) yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau dapat dipercaya (reliabel) bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan atau gejala yang sama adalah konsisten atau stabil. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.60.

Sebagaimana dalam pengujian validitas, pengujian reliabilitas dilakukan melalui perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 17.00. Hasil yang diperoleh dari pengujian dimaksud disajikan dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No.	Variabel	Alpha Cronbach's	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,865	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,885	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,917	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai alpha cronbach melebihi 0.60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.348	5.147		2.593	.012		
Gaya_Kepemimpinan	.339	.166	.248	2.045	.045	.477	2.094
Budaya_Organisasi	.648	.146	.537	4.426	.000	.477	2.094

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 10, sedangkan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai 10 sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

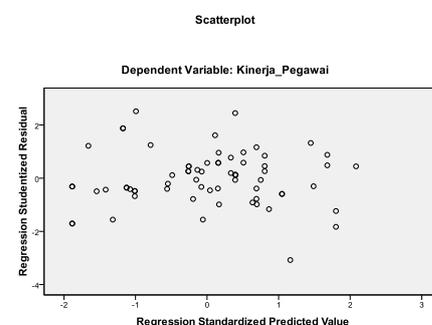
**Uji Heteroskedastitas**

Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastitas dan jika berada disebut heteroskedastitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatter plot diagram, dimana sumbu X adalah X yang tekah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Salah satu cara mendekati multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperoleh. Jika nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 atau mendekati 1 VIF antara 1 dan 10 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil pada tabel 3 sebagai berikut:

Diagram *scatter plot* untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastitas mnunjukkan tidak adanya pola tertentu, seperti misalnya titik – titik membentuk pola tertentu. (gelombang, melebar kemudian menyempit). Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Scatterplot Kinerja Pegawai**

Berdasarkan output *Scatterplots* di atas diketahui bahwa: titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	.112	68	.033	.962	68	.039
Budaya_Organisasi	.113	68	.031	.968	68	.077
Kinerja_Pegawai	.103	68	.073	.974	68	.168

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *kologorov-smirnov* menunjukkan nilai sig gaya kepemimpinan = 0.33 ( $0.33 > 0.05$ ), nilai sig budaya organisasi = 0.31 ( $0.31 > 0.05$ ), dan nilai sig kinerja pegawai = 0.73 ( $0.73 > 0.05$ ). Dapat disimpulkan bahwa data variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil analisis regresi berganda seperti pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.348	5.147		2.593	.012		
Gaya_Kepemimpinan	.339	.166	.248	2.045	.045	.477	2.094
Budaya_Organisasi	.648	.146	.537	4.426	.000	.477	2.094

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 13.348 + 0.339 X1 + 0.648 X2$$

- a. Constant = 13.348  
Artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas maka nilai dari kinerja pegawai akan menurun sebesar 13.348.
- b. Kepemimpinan (X1) = 0.339  
Setiap kenaikan variabel bebas X1 (kepemimpinan) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (Kinerja pegawai) sebesar 0.339 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X2 adalah tetap.
- c. Budaya Organisasi (X2) = 0.648  
Setiap kenaikan variabel bebas X2 (budaya organisasi) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (Kinerja pegawai) sebesar 0.648 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X1 adalah tetap.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui berapa besar nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* kolom R Square sebagai tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.529	5.220

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan nilai R Square diatas, maka didapat nilai koefisien determinasi 0,543,  $0,543 \times 100\% = 54,3 \%$ . Artinya bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi : gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 54,3%. Sedangkan sisanya sebesar 45.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama-sama. Dengan uji ini diharapkan dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui berapa nilai F hitung dengan menggunakan SPSS, dapat disajikan dalam tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji F Hitung**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2102.958	2	1051.479	38.595	.000 <sup>a</sup>
Residual	1770.850	65	27.244		
Total	3873.809	67			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan uji F diatas, diperoleh nilai F hitung 38.595. Nilai F Tabel = 3,138 ( $38.595 > 3,138$ ), dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas

yang meliputi : gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satlantas Polres Kediri.

### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian koefisien korelasi parsial menggunakan uji t ( $t$  - test) yaitu dengan melihat nilai probabilitas pada tiap-tiap variabel bebas. Dari hasil analisis pada tabel 5 didapat hasil sebagai berikut:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan  
Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar  $0,045 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung = 2,045, nilai  $t$  tabel = 1,997 ( $2,045 > 1,997$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satlantas Polres Kediri.
- b. Variabel Budaya Organisasi  
Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung = 4,426, nilai  $t$  tabel = 1,997 ( $4,426 > 1,997$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satlantas Polres Kediri.

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Satlantas Polres Kediri adalah variabel budaya organisasi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,426 dan nilai signifikansi 0,000.

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh koefisien sebesar 0,339,  $t$ -hitung 2,045 dan nilai signifikansi 0,045 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,339 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada Satlantas Polres Kediri.

Teori path-goal menurut House dikutip oleh Thoha (2013), menyatakan bahwa *Path-goal theory leadership* adalah teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa

terdapat dua variabel kontijensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja. Secara pokok teori path-goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja. Gaya kepemimpinan juga dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kinerja pegawai.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh koefisien sebesar 0,648,  $t$ -hitung 4,426 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,648 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada Satlantas Polres Kediri.

Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja. Kemudian pada tataran implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, menumbuhkan semangat

kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat mempererat individu yang ada didalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins (2008), hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai F-hitung 38,595 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eko Sulistiono (2009) di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jawa Tengah, Sanjeev K.Sharma and Aditi Sharma (2010), Hamid Mahmood Gelaidan and Hartini Ahmad (2013), dan A.Zafer Acar (2012) dimana Leadership dan Organizational Culture berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* di Turkish Logistic Industry.

Melihat dari hasil analisis diatas, maka Satlantas Polres Kediri perlu

meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari kesatuannya, caranya dengan mempertahankan gaya pimpinan yang bersikap tidak ambivalensi dalam penilaian kinerja bawahannya, pimpinan memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras. Selain itu juga perlu meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan, caranya dengan diadakan pelatihan kerja yang sifatnya outbound. dan mengadakan rekreasi bersama, pertandingan olahraga, dan makan malam bersama.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka simpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar 0,339, t-hitung 2,045 dan nilai signifikansi 0,045 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,339 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada Satlantas Polres Kediri..
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) diperoleh koefisien sebesar 0,648, t-hitung 4,426 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri sebesar 0,648 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada Satlantas Polres Kediri.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian

secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai F-hitung 38,595 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Kediri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Z. 2012. Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Gelaidan, H Mahmood. dan Ahmad, Hartini. 2013. "The Factors Effecting Employee Commitment to Change in Public Sector: Evidence from Yemen." *International Business Research* 6(3): 75-87.
- Iensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Penerbit Esensi.
- Mangkuprawira, TB. Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2012. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi* (edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rorimpandey, Lidya. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autetik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No.4
- ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sanjeev K. Sharma and Aditi Sharma (2010). *Examining the Relationship between Organizational Culture and Leadership Styles*. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.36 (1): pp 97-106.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Cetakan Ke-23). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta : PT Indeks.