

# LAPORAN PENELITIAN



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi  
terhadap Kinerja Pegawai**

**PENELITI**

**MARUJI PAKPAHAN S.Kom, M.AP**

**NIP. 110044**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

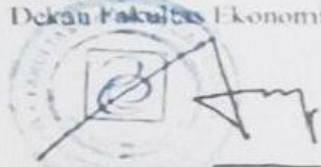
**DESEMBER 2020**

## HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN

- Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
1. Bidang Penelitian : Manajemen
2. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Maruji Pakpahan S Kom., M.A.P
  - b. NIP/NIDN : 110044
  - c. Disiplin Ilmu : Administrasi Publik
  - d. Pangkat/Golongan : III B
  - e. Jabatan : Asisten Ahli
  - f. Fakultas/Prodi : Ekonomi & Bisnis/ Manajemen
  - g. Alamat : Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan 12260
  - h. Nomor Hp : 08557894321
  - i. Email : maruji.pakpahan@yahoo.co.id
3. Lama Penelitian : September 2020 – November 2020
4. Biaya Penelitian : Mandiri

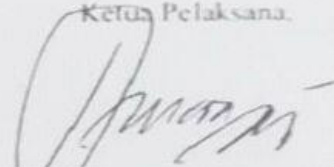
Jakarta, 20 Desember 2020

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



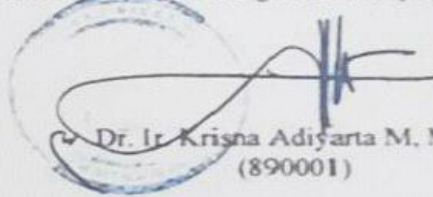
(Dr. Amir Indrabudiman, SE., MM) <sup>im</sup>  
(000047)

Ketua Pelaksana,



( Maruji Pakpahan, S.Kom., M.A.P. )  
(110044)

Menyetujui,  
Direktur Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Dr. Ir. Krishna Adiyarta M, M.Sc  
(890001)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan seizin-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Dalam penelitian ini peneliti mendapat bantuan dari Pejabat dan rekan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur, antara lain:

1. Bapak Dr.Wendi Usino,M.Sc.,MM selaku Rektor Universitas Budi Luhur.
2. Bapak Dr. Krisna Adiyarta M selaku Direktur Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Budi Luhur Jakarta.
3. Bapak Dr. Amir Indrabudiman., SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, atas bimbingan dan arahan untuk melakukan penelitian ini.
4. Ibu Dr.Dewi Murtiningsih, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penelitian ini.
5. Rekan-rekan Dosen yang tidak disebutkan satu persatu yang telah memberikan saran dan diskusi dalam mendukung penelitian ini.
6. Para Pejabat dan pegawai di Kantor Walikota Tangerang yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

Dengan mengucapkan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa,semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan berbagai pihak serta rekan-rekan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur.

Desember , 2020

Peneliti

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Maruji Pakpahan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Marujipakpahan@budiluhur.ac.id

## Abstract

*Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance Against Competence Tangerang District of Karang Tengah. The research objective was to analyze the effect of variable Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance Against Competence Tangerang District of Karang Tengah and obtained by the equation.*

*Values obtained simultaneous testing using Fisher's exact test analysis is obtained value of F-count equal while the F table with a degree of confidence of 95% ( $\alpha = 0.05$ ), it is known  $F\text{-count} = 16.78 > F\text{-table} = 2.75$  on sig of  $0.000 < 0.05$  and obtained the correlation coefficient ( $R$ ) = 0.672 means there is a strong correlation between leadership style variable ( $X1$ ), Cultural Organization ( $X2$ ), Competence ( $X3$ ), the variable Employee performance Tangerang District of Paser north correlation coefficient ( $R$ ) = 0.672 which is very close to 1.*

*While the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0.452 This value indicates that the influence jointly Leadership Style variables ( $X1$ ), Cultural Organization ( $X2$ ), Competence ( $X3$ ), the variable Employee Performance Tangerang District of Karang Tengah amounted to 45.2% and the balance of 54.8% is the contribution of other variables that do not make this analysis. Based on the partial test variable organizational culture ( $X2$ ) is a variable that dominant have an influence on employee performance variables Tangerang District of Karang Tengah for the value  $t$  count =  $2,737 > t\text{-table} 2.021$  sig =  $0.008 < 0.05$  and partial correlation coefficients ( $r$ ) of 0.331 which is greater than the four other independent variables.*

**Keywords :** Leadership Style, Organizational Culture, Competency and Performance

## Pendahuluan

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi atau Instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tu-

juannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan

berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai saat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (2011:6) mengemukakan bahwa Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seseorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen.

Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Robbins (2010:64) menyatakan bahwa kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan atau dalam penelitian ini adalah pegawai. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi

dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para pegawai untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

Wibowo (2012:324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Marshall (2003:36), kompetensi merupakan suatu hal yang sulit ditiru, karena karakteristiknya memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggungjawabkan secara layak.

Pemahaman mengenai kinerja pegawai, dalam kaitan ini yaitu seluruh pegawai dalam organisasi dapat

berperan secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Tugas dan fungsi atau tanggung jawab yang diembannya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tepat pada sasaran sesuai dengan yang diinginkan. Artinya, didalam interaksi bekerja tumbuh suatu keharmonisan yang sinergis antara tanggung jawab pegawai, pimpinan dan kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan sejalan dengan tujuan yang disepakati bersama yang berorientasi pada hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diantisipasi atau dihindarkan adanya pelemparan tanggung jawab yang tumbuh dan tidak efektif. Hal ini bisa terjadi karena diakibatkan adanya ketidakjelasan wewenang dan tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diemban. Optimalisasi kinerja yang dimaksud memiliki tujuan, agar para pegawai dapat bekerja secara proporsional, efektif dan efisien terutama dalam proses implementasi kebijakan yang ada dalam organisasi atau institusinya sesuai dengan rencana program agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai, khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Tangerang Kabupaten Karang Tengah.

Pemerintah Kecamatan sebagaimana dalam paradigma baru yang dituangkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah merupakan perangkat daerah (perangkat desentralisasi), yang dalam implementasinya Camat mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan dari Walikota yang kemudian harus mempertanggungjawabkannya kepada Walikota. Walaupun saat ini kewenangan yang diberikan kepada Camat belum seluruhnya dilaksanakan tetapi pada prinsipnya Kecamatan mempunyai kewajiban untuk dapat melaksanakan visi dan misi dari Pemerintah Kota. Pencapaian sasaran dan tujuan

pada kenyataannya belum sepenuhnya tercapai, mulai dari perencanaan, proses kerja maupun hasil kerja yang diwujudkan oleh Kecamatan Andir, secara umum belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau belum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pegawai Kecamatan Karang Tengah dalam pelaksanaan kerjanya masih jauh dari harapan, karena masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan proses kerjanya, sehingga peneliti menduga bahwa kinerja pegawai yang ada masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut berdampak pada hasil kerja yang diperolehnya. Dengan demikian, dari sisi kualitas, mutu maupun waktu tidak menunjukkan perkembangan yang berarti sesuai dengan rencana dan harapan. Berdasarkan pengamatan peneliti pada Kantor Kecamatan Tangerang Karang Tengah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variabel dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya masih rendah. Indikasi-indikasi rendahnya kinerja pegawai tersebut adalah Motivasi kerja rendah, contoh: didalam proses pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) masih adanya kesalahan menuliskan identitas penduduk kesalahan tersebut rata-rata mencapai 30% dari 1005 pelayanan yang diberikan. Keahlian, kecakapan/kehandalan masih rendah, contoh : banyak pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer sehingga laporan-laporan bulanan yang semestinya sudah dilaporkan sebelum tanggal 5 setiap bulannya tetapi kenyataannya masih ada yang melaporkan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Melihat latar belakang yang telah penulis kemukakan tersebut maka

penulis memilih judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tangerang Kabupaten Karang Tengah”**.

Adapun rumusan masalah yang dirumuskan berdasarkan pendahuluan dalam penelitian ini adalah : apakah secara simultan dan secara parsial Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tangerang Kabupaten Karang Tengah?

### **Kajian Literatur Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

### **Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja**

Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan

dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

### **Hubungan Antara Variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja**

Menurut Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Palan (2007) mengatakan bahwa yang mendo-rong organisasi untuk fokus pada kompe-tensi adalah organisasi harus selalu me-ningkatkan kompetensi pegawai agar ber-prestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-be-saran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan pe-nempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan me-ngetahui kompetensi apa yang diper-lukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai de-ngan tolok ukur penilaian kinerja. Se-hingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan pe-ngetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

### Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam analisis dan pemba-hasan adalah:

1. Bahwa secara bersama-sama Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Keca-matan TangerangKabupaten Paser Uta-ra.
2. Bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan TangerangKa-bupaten Karang Tengah.
3. Bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) peker-jaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Pena-jam Kabupaten Karang Tengah.
4. Bahwa Kompetensi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) Pega-

wai Kecamatan TangerangKabupaten Karang Tengah.

5. Bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) pegawai Keca-matan TangerangKabupaten TangerangKarang Tengah.

### Metode Penelitian

Berdasarkan Hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20 diperoleh hasil analisis yang penulis tuangkan ke dalam tabel-tabel berikut :

Tabel 1  
Hasil Analisis secara Simultan

| Koefisien Korelasi (R) | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) | F hitung | F Tabel | Sig   |
|------------------------|---------------------------------|----------|---------|-------|
| 0,672                  | 0,452                           | 16,782   | 2,75    | 0,000 |

Tabel 2  
Hasil Analisis Secara Parsial

| Variabel                    | Koefisien Regresi (b) | Koefisien Korelasi Parsial (r) | t hitung | t tabel | Sig   | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|------------|
| Kinerja pegawai (Y)         |                       |                                |          |         |       |            |
| Konstanta                   | 0,422                 |                                |          |         |       |            |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0,353                 | 0,324                          | 2,674    | 2,021   | 0,010 | Signifikan |
| Budaya Organisasi ( $X_2$ ) | 0,380                 | 0,331                          | 2,737    | 2,021   | 0,008 | Signifikan |
| Kompetensi ( $X_3$ )        | 0,209                 | 0,259                          | 2,093    | 2,021   | 0,041 | Signifikan |

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh hasil analisis secara statistik persamaan regresi linier berganda untuk hasil penelitian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pena-jam dan Pegawai Negeri Sipil Empat Ke-lurahan di Wilayah Kecamatan Tangerangyaitu :

$$Y = 0,422 + 0,353X_1 + 0,380 X_2 + 0,209 X_3$$

Memperhatikan hasil persamaan re-gresi berganda tersebut dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik adalah nilai koefisien konstanta sebesar  $b_0 = 0,422$  menunjukkan pada saat



variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) nilai-nya menunjukkan nilai konstan atau nol maka variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang sebesar  $b_0 = 0,422$ .

Adapun berdasarkan analisis statistik pada tabel 2 dengan nilai dari koefisien regresi dijabarkan sebagai berikut :

Hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Penajam dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Penajam dengan nilai Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,353 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Penajam dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang sebesar 0,353 dengan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) nilainya konstan.

Hubungan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan nilai Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,380 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap perubahan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang sebesar 0,380 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) nilainya konstan.

Hubungan variabel Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan nilai Koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,209 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap perubahan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Penajam dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang sebesar 0,209 dengan asumsi variabel Gaya

Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilainya konstan.

#### **Pengujian Hipotesis**

Hasil analisis yang dikemukakan pada tabel 1 diperoleh nilai pengujian secara simultan dengan menggunakan analisis Fisher test yaitu diperoleh nilai F-hitung sebesar sedangkan F tabel 2,75 dengan derajat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) maka diketahui F-hitung = 16,782 > F-tabel = 2,75 pada sig sebesar 0,000 < 0,05 berarti secara simultan terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang diperoleh hasil koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,672 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,672 yang mendekati angka 1. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,452

nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang sebesar 45,2 % dan sisanya sebesar 54,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut berarti hipotesis pertama : Bahwa secara bersama-sama Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tangerang Kabupaten Karang Tengah telah terbukti kebenarannya dan diterima dan terbukti. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Yunita Sari Mustikaningsih, Abdul Mu'minin, Ester Manik, H. Ismail Lawasa, Heri Susanto dimana pengujian secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi t-hitung =  $2,672 > t\text{-tabel} = 2,021$  pada sig  $0,010 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,324 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Penajam.

Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di

Wilayah Kecamatan Tangerang dengan pengujian secara parsial dengan diperoleh hasil t-hitung =  $2,737 > t\text{-tabel} 2,021 = \text{sig } 0,008 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,331 yang berarti bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Penajam dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Penajam.

Pengaruh variabel Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan pengujian secara parsial diperoleh hasil t-hitung =  $2,093 > t\text{-tabel} = 2,021$  sig  $0,041 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,259 yang berarti bahwa variabel Kompetensi ( $X_3$ ) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Penajam.

Dengan nilai analisis dan pengujian secara Parsial tersebut diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang dengan hasil t hitung  $2,737 > t\text{ tabel} = 2,021$  sig  $0,008 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,331 dimana hasil t-hitung dan koefisien korelasi parsial (r) pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) ini lebih besar nilainya dibanding nilai t hitung pada variabel bebas lainnya dengan demikian maka hipotesis kelima yaitu : Bahwa Budaya Organisasi pekerjaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

TangerangKabupa-ten Karang Tengah hipotesis ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil pengujian secara parsial ini berbeda dengan hasil penelitian dari Ab-dul Mu'minin adalah Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Terhadap Penelitian H. Ismail Lawasa ada perbedaan variabel yang dominan adalah Kompetensi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara, sedangkan dalam penelitian ini yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah Budaya Organisasi.

### **Simpulan dan Saran**

Dari hasil penelitian ini terbukti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama (*simultan*) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Penajam sebesar 45,2%. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di Wilayah Kecamatan Tangerang maka hendaknya pimpinan dapat memimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawai seperti gaya kepemimpinan Karismatik atau demokrasi, dan untuk budaya organisasi maka hendaknya tata cara kerja yang berlangsung selama ini dapat dipertahankan dan juga dapat ditingkatkan sesuai dengan Tupoksi pegawai. Dengan diketahuinya variabel Kompetensi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tangerang dan Pegawai Negeri Sipil Empat Kelurahan di

Wilayah Kecamatan Tangerang maka kebijakan organisasi dan pimpinan hendaknya memperhatikan kelebihan yang dimiliki pegawai sehingga potensi pegawai dapat dimanfaatkan serta diberi peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Daftar Rujukan**

- As'ad .(2001), Seri Ilmu Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Buchanan dan Huczyski. (2007), *Organizational behaviour* , Terjemahan, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gomes Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Handayani Rini, (2014). *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Handoko T.Hani. (2011), *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Judge. (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Luthans. (2008), *Organizational Culture and Leadership*, terjemahan Nurjanah, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Refika Aditama Bandung.
- Manik Ester. (2015). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 1, April 2015, 56-67 ISSN*

- 2443-2121, Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi baru, terbarukan dan Konservasi Energi (DJEB-TKE).
- Marshall. (2003), Manajemen Personalia dan SDM. Edisi ke 2, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Mathis dan Jackson. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Moeljono Djokosantoso. (2005), Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit. Elex Media Komputindi. Jakarta
- Mu'minin Abdul, jurnal Al'Kalam jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen Vol 2 No 1, tahun 2015 Nomor ISSN 2355-3804) Pengaruh Kompetensi SDM, Budaya Organisasi Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Pengangkut Batu Bara Kota Banjarmasin.
- Muchlas.(2005), Manajemen Sumber Daya Manusia : Memimpin Manusia (Buku 1), Penerbit Erlangga Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo . (2009), Kinerja Organisasi Publik, Penerbit PT Raja grafindo Persada Depok.
- Palan.(2007), Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Penerbit PPM Jakarta
- Panggabean Mutiara .(2002), Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Prasetyo. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Rahadi. (2010), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta Bandung
- Rivai Veithzal . (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins. (2001). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Sedarmayanti . (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Simamora Hendry . (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Penerbit, STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak Payaman. (2002), Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta
- Siswandoko. (2011), Budaya. Organisasi, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Iniversitas Indonesia Jakarta.
- Siswanto dan Agus . (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Panduan, Penerbit Damar Mulia Pustaka.Jakarta
- Sujak.(2000), Kepemimpinan Manajer, Penerbit Rajawali, Jakarta
- Sutrisno Edy. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia Bandung
- Tampubolon. (2007), Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta
- Thoha Miftah. (2010), Menuju SDM Berdaya : Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Vita Bernadine, jurnal Serviens Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta.
- Wahyuni Evi. (2015).Jurnal Nominal Vol IV Nomor 1 Tahun 2015 Univer-sitas Negeri Yogyakarta,

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)

Wibowo .(2012), Budaya Organisasi, Penerbit PT Raja grafindo Persada : Depok.

Wirawan. (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian, Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.

