

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

**OLEH  
ERMIATI SUDIA  
105720479414**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **MOTTO**

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap ”

(Q.S.Al Insyirah : 6-8)

## ***PERSEMBAHAN***

Sujud syukur ku persembahkan pada Allah SWT, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Karya Ilmiah ini kupersembahkan untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, Keluarga, Serta saudara-saudara yang sangat saya sayangi. Yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku., Ayah., Ibu Terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananMu.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra It.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ  
**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Ermia Sudia  
No. Stambuk : 105720479414  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Moh. Aris Pasigai, SE.,MM  
NIDN: 0008056301

Ismail Rasulong, SE.,MM  
NIDN: 00921018002

Mengetahui,



Dekan,

Ismail Rasulong, SE.,MM  
NBM: 903078

Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM  
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Ermianti Sudia, Nim : 105720479414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H

Makassar,

11 Agustus 2018 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji :
  1. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM 
  2. Dr. Agussalim HR, SE, MM 
  3. Ismail Rasulong, SE, MM 
  4. Samsul Rizal, SE, MM 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ermiami Sudia  
Stambuk : 105720479414  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Daya  
Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dan tidak oleh siapapun'**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar,

Yang membuat pernyataan,



*Ermiami Sudia*  
Ermiami Sudia

Mer

Ketua Program Studi Manajemen

*Muh. Nur Rasyid*  
**Muh. Nur Rasyid, SE.,MM**  
NBM : 1085576



*Ismail Rasulong*  
**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
NBM : 903078

## ABSTRAK

**Ermiaati Sudia**, Tahun 2018 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh Aris Pasigai, dan Pembimbing II Ismail Rasulong,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh (1) Kepemimpinan (2) Budaya Organisasi (3) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah 55 pegawai. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Sedangkan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, dan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi berganda dan uji-t.

Hasil penelitian ini adalah : (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai koefisien sebesar 0,410 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,50$ . (2) ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai koefisien sebesar 0,523 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,50$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

**Ermiasi Sudia**, Year 2018 The Influence of Organizational Concept and Culture on Employee Performance At Water Resources Service Office, Cipta Karya and Spatial of South Sulawesi Province, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Moh Aris Pasigai and Advisor II Ismail Rasulong,

This study aims to determine the magnitude of influence (1) Leadership (2) Organizational Culture (3) Leadership and Culture The most dominant organization on the performance of employees in the Office of Water Resources, Cipta Karya and Spatial South Sulawesi Province. This research is a quantitative research. Subjects in this study are all employees in the Office of Water Resources, Cipta Karya and Spatial South Sulawesi Province with the number of 55 employees. Test validity using Pearson Product Moment correlation. While the reliability test using Cronbach Alpha. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis, multiple regression and t-test.

The results of this study are: (1) there is a positive influence between leadership with employee performance coefficient of 0.410 with a significant level of 0.003 <0.50. (2) there is a positive influence between organizational culture with employee performance coefficient equal to 0,523 with significant level 0,000 <0,50.

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

## KATA PENGANTAR



***Assalamu' alaikum Wr. Wb***

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan“. Tak lupa pula penulis hanturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju kealam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karen itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih pertama-tama kepada bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku pembimbing I dan bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan isi skripsi ini, dan kepada berbagai pihak diantaranya :



1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim. SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Seluruh dosen dan staf tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Untuk ayahanda Sudia dan Ibu Jamanning tercinta serta saudara dan keluarga yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
6. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku pembimbing I dan bapak Ismail Rasulong SE., MM selaku pembimbing II penulis mengucapkan terima kasih telah meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan mulai dari tahap proposal hingga tahap skripsi selesai.
7. Untuk teman-teman yang baik hati dan tidak sombong yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi penulis. Dan semua rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2014 khususnya manajemen 4-2014 senang bertemu dengan kalian semua.

Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan penulis dalam bentuk apapun. Semoga Allah SWT membalas budi semua pihak yang ikhlas telah membantu penulis. Akhir kata, tidak ada gading yang tak retak, tidak ada manusia yang lupuk dari kesalahan. Olehnya itu dengan kesadaran penuh penulis mengakui dan

menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karenanya segalanya kritikan dan saran yang sifatnya membangun sangatlah penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang memerlukannya.

Makassar, Juni 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Teori .....	7
1. Sumber Daya Manusia .....	7
2. Kepemimpinan .....	9
3. Budaya Organisasi .....	14
4. Kinerja Pegawai .....	26
B. Tinjauan Empiris .....	29

C. Kerangka Pemikiran .....	34
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional Variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Uji Validitas dan Reabilitas .....	43
G. Metode Analisis Data .....	43
1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
2. Analisis Deskriptif .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
a. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
b. Struktur Organisasi .....	50
c. Job Description .....	51
B. Karakteristik Responden .....	58
C. Analisis Deskriptif Variabel .....	61
D. Uji Validitas Dan Reabilitas .....	65
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
F. Hasil Uji Partial ( Uji T ) .....	68
G. Uji F ( Uji Simultan ) .....	68
H. Pembahasan .....	69

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 72

B. Saran ..... 72

**DAFTAR PUSTAKA ..... 74**

**LAMPIRAN .....**

## DAFTAR TABEL

Nomor	halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
2.2 Penskoran Skala Likert .....	42
2.3 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	55
2.4 Distribusi Responden Menurut Usia .....	56
2.5 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	57
2.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	58
2.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	59
2.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai .....	60
2.9 Hasil Uji Validitas .....	61
2.10 Hasil Uji Reabilitas .....	62
2.11 Hasil Regresi Linear Berganda .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	halaman
2.1 Kerangka Fikir.....	35
2.2 Struktur Organisasi .....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Setiap pemimpin dalam suatu organisasi pasti memiliki keinginan terhadap orang-orang yang dipimpinnya dan seluruh organ dalam organisasinya berjalan maksimal dan optimal. Oleh karena itu, figur seorang pemimpin yang memiliki kemampuan membangkitkan, mempengaruhi, dan mengarahkan serta menyadarkan seluruh komponen dibawahnya, untuk maju dan berkembang bersama-sama adalah sebuah keharusan. Siagian (2002), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pejabat pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan. Selanjutnya dia menyebutkan, bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian organisasi ditentukan oleh kualitas



kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin.

Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Siswanto (2011;291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawainya, Karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penerentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. .

Kepemimpinan sangat diperlukan didalam suatu organisasi karena dengan adanya kepemimpinan tersebut pemimpin harus dapat menunjukkan sikap positif dan disiplin, agar dapat menjadi teladan bagi para pegawai. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan instansi dan menjadi faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Dengan entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan juga memiliki sikap kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pemimpin akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi dengan sifat pemimpin yang cenderung punya inteligensi dalam hal kemampuan bicara,

menafsir, dan bernalar yang lebih kuat ketimbang yang bukan pemimpin.

Kepemimpinan yang efektif tentunya merupakan harapan bagi setiap instansi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, karena tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai, namun demikian kepemimpinan juga akan berkaitan erat dengan budaya kerja dalam suatu instansi.

Artinya kepemimpinan selain dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan juga dapat menciptakan budaya organisasi dan yang kondusif. Budaya organisasi dan iklim organisasi sangat mempengaruhi perilaku pegawai, budaya organisasi dan iklim organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-anggotanya, yang kemudian akan menjadikan kebiasaan pegawai yang dilakukan dalam keseharian pada saat bekerja yang mencirikan budaya dari seseorang pegawai dan budaya yang mencirikan dari suatu instansi.

Karakteristik dari pada budaya organisasi menurut Stephen Robbins yang dialihbahaskan oleh Benyamin Molan (2012;52), mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal-hal kecil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas dan kontrol. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya kekuatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan organisasi

tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja para pegawai untuk dapat bekerja dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko,2000:135).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian 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. Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama ini yaitu diantaranya masih ada beberapa pegawai yang memiliki kebiasaan tidak mengikuti apel pagi dan keluar masuk pada jam kantor tanpa seizin atasannya. Sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul: ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian itu yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Memberikan referensi bukti empirik sebagai referensi ilmiah dibidang kepemimpinan dan organisasi dalam suatu institusi terhadap seluruh pegawai yang terkait. Selain itu, sebagai bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur kinerja.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Sebagai salah satu bahan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara khusus dan masyarakat pada umumnya.
- b. Sebagai salah satu bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja semua staf yang terkait.
- c. Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itulah manajemen sangat diperlukan dalam instansi, tanpa penerapan manajemen yang baik maka instansi atau kantor tidak akan mencapai sasaran atau tujuan/target yang ingin dicapai atau ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pula dapat dikatakan bahwa peranan manajemen sangatlah diperlukan dan merupakan masalah sentral dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam terwujudnya sebuah lembaga yang secara efektif dan efisien. Kenyataan menunjukkan bahwa manajemen terhadap manusia harus menjadi pondasi sebelum melakukan manajemen dalam sebuah lembaga, karena baik tidaknya pekerjaan yang langsung sangat ditentukan oleh pegawai yang dimiliki. Ini suatu pertanda bahwa manajemen sumber daya manusia dikedepankan bagi organisasi atau instansi menuju terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sutrisno (2012;5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan

pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Kegiatan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012;9-11) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi:

1. Perencanaan, yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dan kordinasi dalam bentuk organisasi
3. Pengarahan dan pengadaan, yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi
4. Pengendalian, yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana
5. Pengembangan, yaitu proses pengembangan keterampilan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan
6. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi
7. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan menguntungkan
8. Pemeliharaan, yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan

kondisi fisik, mental, dan loyalitas

9. Kedisiplinan, yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi

10. Pemberhentian, yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Usman (2014;97) Kepemimpinan (leadership) dan pemimpin (leader) merupakan objek dan subjek yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Kepemimpinan juga adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan meyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.



Menurut Siagain dan Zulfiani (2015;8) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Fahmi (2012;68) bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai dengan sudut pandang masing-masing yang dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan, sosial budaya, dan kepentingan orang yang mendefinisikannya. Kepemimpinan adalah urusan semua orang karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pegawai dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

#### b. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut Davis dan Adriani (2016;16) ciri-ciri utama seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

##### 1) Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang

pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi.

2) Kedewasaan, sosial, dan hubungan sosial yang luas

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5) Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7) Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8) Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik dipemerintahan maupun dimasyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

c. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (2004) yakni antara lain:

- 1) Pengaruh ideal
- 2) Motivasi inspirasi
- 3) Imbalan
- 4) Stimulasi intelektual

5) Konsiderasi individu

d. Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam arti kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya)
- 2) Melengkapi para pegawai dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya
- 3) Mengkomunikasikan pada pegawai tentang apa yang diharapkan pada mereka
- 4) Memberikan susunan imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerja dan mengkomunikasikan hasilnya
- 7) Menilai pelaksanaan pekerja dan mengkomunikasikan hasilnya
- 8) Menunjukkan perhatian kepada bawahan, yang penting dalam hal ini adalah tanggung jawab yang memadukan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut secara harmonis, sehingga tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

### 3. Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya

Budaya (*culture*) berasal dari perkataan latin *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan dan mengembangkan. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam waktu yang lama.

Menurut Edwart Taylor dalam Sobirin Achmad (2007:52), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari masyarakat. Sedangkan menurut Stoner dalam Moeljono (2003:6), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi masyarakat tertentu.

#### b. Pengertian Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhir bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lebih mudah dan lebih efektif. Itulah sebabnya organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam Sobirin (2007:5) Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut J. Bernard dalam Tika (2006:3) Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

c. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang didalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006:4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada para anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Victor S.L Tan dalam Tunggal (2007:2) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core, values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi

tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah.

Jadi dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

#### d. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika (2006:10) adalah :

##### 1) Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif Individual tersebut perlu dihargai kelompok atau pemimpin suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

##### 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

##### 3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini berpengaruh terhadap

kinerja organisasi atau perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5) Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8) Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan



pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 10) Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

#### e. Fungsi Budaya Organisasi

Tika, Moh. Pabundu (2006:14) dalam bukunya menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi. *Pertama*, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki oleh organisasi kelompok lain. *Kedua*, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai memiliki, partisipasi dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya. *Ketiga*, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif. *Keempat*, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya

organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama. *Kelima*, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru. *Keenam*, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.

Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi. *Ketujuh*, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. *Kedelapan*, sebagai acuan dalam menyusun anggaran pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut. *Kesembilan*, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. *Kesepuluh*, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan

berupa nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi.

f. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya. Ada beberapa poin yang berpengaruh terhadap pembentukan suatu budaya organisasi.

Point tersebut adalah:

a. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah dan lain-lain. Untuk itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan

organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen untuk memperoleh kualitas pelayanan yang baik.

c. Panutan atau keteladanan

Panutan bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Panutan itu bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual adalah deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai usaha organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan yang mana dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi dalam rangka memberikan penghargaan kepada anggotanya.

e. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, keberhasilan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

g. Perubahan budaya organisasi

Sebuah organisasi menetapkan bahwa budaya organisasi harus diubah. Misalnya karena perubahan lingkungan luar yang drastis, organisasi yang bersangkutan harus menyesuaikan dengan kondisi-kondisi ini atau tidak dapat bertahan. Tetapi, mengubah budaya

lama dapat mengalami banyak kesulitan yang dapat diramalkan bisa berupa keterampilan, staf, hubungan-hubungan, peran-peran dan struktur yang sudah berakar seperti serikat buruh, manajemen, atau bahkan para pelanggan yang masih mendukung dan terbiasa dengan budaya lama.

Meskipun ada halangan dan hambatan, budaya itu dapat dikelola dan diubah. Usaha untuk mengubah budaya ini dapat mengambil banyak bentuk yang berbeda. Seperti mengembangkan rasa kebersamaan sejarah, menciptakan rasa kebersamaan, mempromosikan rasa kesamaan anggota, dan meningkatkan pertukaran pengalaman diantara anggota. Organisasi yang berusaha mengubah budaya mereka juga harus berhati-hati agar tidak meninggalkan akar budaya seluruhnya yang sudah terbentuk.

#### h. Budaya kuat dan lemah

Beberapa budaya organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dapat dikatakan lemah. Menurut Vijay Sathe dalam Tika (2006:180), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor besar yang juga ikut menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat anggota-anggota organisasi yang loyal kepada oerorganisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan,

tetapi dihayati dan ditanyakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Organisasi atau perusahaan memberikan tempat khusus kepada pegawai teladan perusahaan. Dijumpai banyak ritual, mulai yang sederhana sampai yang mewah. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita tentang kehebatan para pegawai teladan. Jadi budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para pegawainya. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan pada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, dan anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan sendiri.

Jika hal ini terjadi dalam perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen perusahaan. Akibatnya perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif. Untuk memperkuat budaya organisasi, ada beberapa langkah

kegiatan yang dapat dilakukan pemimpin organisasi disini disebut pendiri, pemimpin puncak, dan para manajer.

1) Memantapkan nilai-nilai dasar organisasi

Pimpinan organisasi perlu memantapkan nilai-nilai dasar tersebut agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi pegawai. Dalam nilai-nilai budaya perlu dijelaskan apa yang merupakan perintah atau anjuran, mana yang merupakan larangan, kegiatan apa yang bisa mendapatkan penghargaan dan kegiatan yang bisa mendapatkan hukuman, dan sebagainya.

2) Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi

Arah pembinaan adalah agar nilai-nilai yang menjadi budaya organisasi dapat dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru. Pembinaan terhadap anggota organisasi dapat dilakukan melalui bimbingan atau pelatihan.

3) Memberikan contoh teladan

Dalam menanamkan dan memperkuat nilai-nilai budaya kepada anggota organisasi, pimpinan organisasi perlu memberikan keteladanan dan kejujuran dalam berperilaku dengan berpedoman pada nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan. Hal ini sangat berpengaruh dan mempercepat penanaman dan perkuatan budaya organisasi kepada seluruh anggota organisasi.

4) Membuat acara-acara rutinitas

Acara-acara rutinitas seperti rekreasi bersama dapat memberikan

motivasi kepada anggota-anggota organisasi dengan keyakinan bahwa dia adalah bagian dari keluarga besar organisasi. Selain itu, secara tidak langsung merupakan perekat-perekat bagi anggota-anggota organisasi dalam menanamkan dan memperkuat budaya organisasi.

5) Memberikan penilaian dan penghargaan

Pemberian penghargaan kepada anggota-anggota organisasi dapat merangsang anggota untuk dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya yang ditanamkan.

6) Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal

Masalah-masalah eksternal seperti persaingan, pelanggan, penguasaan pasar, peraturan pemerintah dan masalah-masalah internal seperti tuntutan pegawai atau karyawan, konflik dalam organisasi perlu diantisipasi dan ditanggapi melalui budaya organisasi.

7) Koordinasi dan kontrol

Koordinasi dapat dilakukan melalui rapat-rapat resmi, atau koordinasi antar pejabat secara berjenjang. Dan untuk mengetahui perilaku anggota-anggota organisasi perlu dilakukan pengontrolan dan pengawasan secara berkala. Hasil pengawasannya dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk memperkuat budaya organisasi.

Makin kuat sebuah budaya organisasi, makin kurang kebutuhan organisasi untuk mengembangkan aturan-aturan dan regulasi formal untuk memberi petunjuk tentang perilaku pegawai. Panduan tersebut akan diinternalkan dalam diri para pegawai ketika mereka



menerima budaya organisasi.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Dengan budaya organisasi dapat diperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian kinerja**

Istilah kinerja berasal kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Misalnya *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16) untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2005:38) kinerja adalah

penampilan cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedharmayanti (2003:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai individu atau kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak, Payaman J. (2005:1 ) dalam buku *manajemen dan evaluasi kinerja* memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

#### b. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Bambang Kusriyanto Dkk Dalam Mangkunegara (2006 : 9) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2000:67).

d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat

dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3) **Kedisiplinan**

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dan menjadi tolak ukur kinerja

4) **Kreativitas**

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdaya guna

5) **Kerja Sama**

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) **Kecakapan**

Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) **Tanggung Jawab**

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

## **B. Tinjauan Empiris**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang

sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1.) Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa (1) secara simultan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melalui uji *model summary* (R<sup>2</sup>) Sebesar memberi sumbangan 42,8 % dan dari uji Fhitung ditunjukkan dengan nilai 32,917 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , berarti Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. (2) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha diterima dan memberi sumbangan sebesar 34,4 %. Dan (3) secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai thitung sebesar 4,338 dan ttabel 1,96, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha diterima dan memberi sumbangan sebesar 40,7 %.

2.) Teguh Rhiman Handoko(2012) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan pada pondok serrata . Berdasarkan hasil penelitian dengan metode koesioner dan telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menghasilkan

kepemimpinan (0.2010). Budaya organisasi (+0.203), budaya organisasi (+0.517), dan disiplin kerja (+0,203). Berdasarkan perhitungan tersebut disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan tingkat kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pondok serrata. Hasil penelitian memberikan saran dengan budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan.

3.) Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Pengumpulsn data primer dilakukan dengan metode koesioner, sedangkan data sekunder dilakukan dengan metode literatur dan internet. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel indeviden (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.

4.) Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mega Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan metode regresi

berganda sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen koesioner digunakan sebagai pengumpul data. Penujian validitas dan reliabilitas atau indikator-indikator dan konsep tersebut menunjukkan nilai validitas dan reabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel budaya organisasi dan kepemimpinan di hipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan nilai standar dzet coeficient yang terbesar. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka tinjauan penelitian terdahulu dapat dirangkum pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**

**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Suharyanto (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan ditemukan bahwa secara simultan

		Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya		Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Teguh Rhiman Handoko (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Pondok Sarreta	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja	Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian memberikan saran dengan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
3.	Maulvinizar (2011)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap



		PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kudus		kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	Rusdan Arif (2010)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Semarang	.Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dzet coeficient yang terbesar

Sumber : Hasil Penelitian (2013)

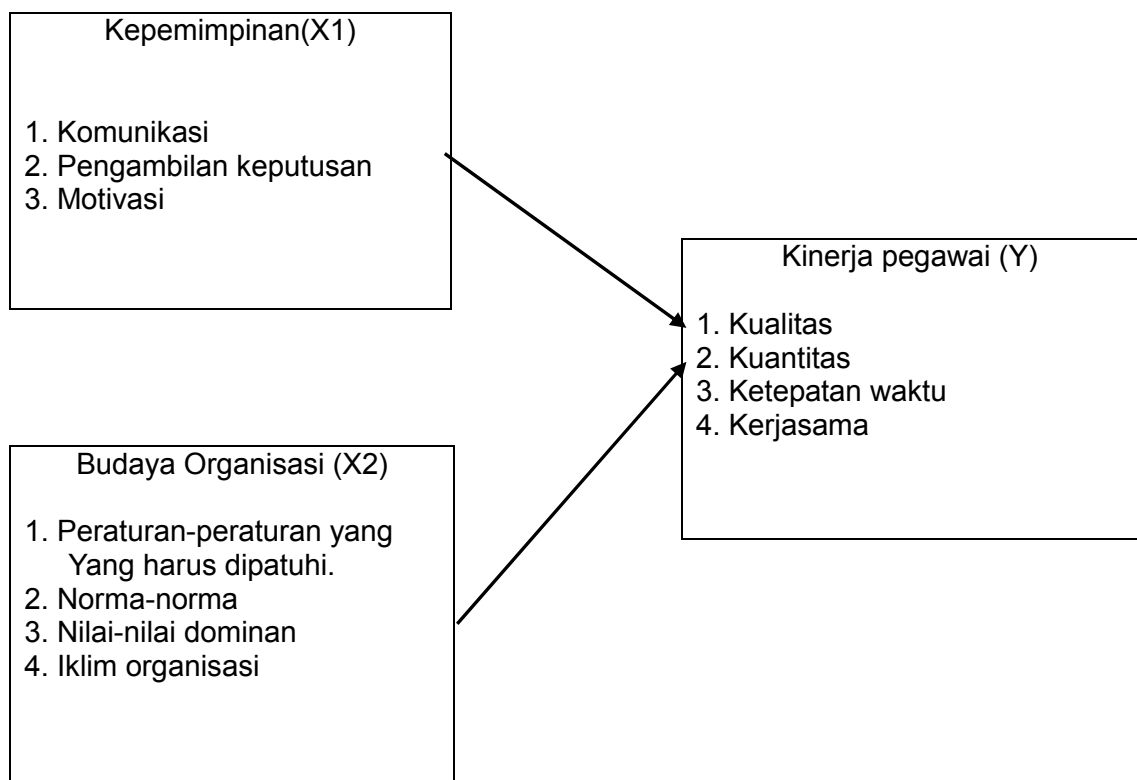
### C. Kerangka Fikir

Kemampuan seseorang dalam menggerakkan manusia, orang atau pegawai untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan karakteristik yang mereka punya untuk mencapai tujuan. Dengan terciptanya suatu kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab.

Pada organisasi atau instansi pemerintahan dengan memiliki sumber daya manusia yang handal akan serta mendorong potensi sumber daya

manusia agar dapat bersaing secara baik dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada akan meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang suatu rumusan masalah yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Suatu hipotesis dapat dianggap benar apabila disertai dengan fakta dan bukti nyata.

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan

Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

2. Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
3. Diduga Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsis Sulawesi Selatan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji ada atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Jl. AP Pettarani No. 88. Adapun Waktu penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data kurang lebih 2 bulan yaitu bulan maret sampai april 2018 .

#### **C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

##### **a. Variabel Dependen**

##### **1) Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang itu mau

melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Adapun indikator kepemimpinan Menurut Bass dan Avolio (2004) yaitu:

- a. Pengaruh ideal
  - b. Motivasi inspirasi
  - c. Imbalan
  - d. Stimulasi intelektual
  - e. konsiderasi individu
- 2) Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan suatu sisten makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbin:2006). Variabel budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi dan kinerja pegawai, variabel ini diukur melalui delapan indikator.

- a. Mencerahkan seluruh kemampuan
- b. Mengorganisasikan pekerjaan sendiri
- c. Ramah
- d. Inisiatif (prakarsa)
- e. Rapat (pertemuan) tepat waktu
- f. Memperhatikan biaya
- g. Rasa aman dengan pekerjaan
- h. Rasa bangga dan dihargai

b Variabel Independen yaitu Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Adapun indikator menurut Bass dan Avolio (2004) antara lain:

- a) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktifitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas adalah persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaantugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c) Ketepatan waktu adalah diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d) Inisiatif adalah keterampilan yang timbul baik secara langsung maupun tidak dari dalam diri seseorang.
- e) Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

1. Pengukuran Variabel

Adapun pengukuran variabel yang digunakan terkait definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala likert. Adapun penilaiannya antara lain:

- a. Sangat Setuju (5)

- b. Setuju (4)
- c. Kurang Setuju (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi selatan yang bekerja berjumlah sekitar 120 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2010). Adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi pegawai pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Perhitungan sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya sebagai berikut: (Umar,2011)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan yang di perbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{120}{1+120 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,5$$

Jadi jumlah sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini adalah 54,5 yang dibulatkan menjadi 55 pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Penelitian Lapangan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi pegawai tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

- a. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- b. Memberikan koesioner kepada pihak yang bersangkutan. Koesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan koesioner kepada pihak yang bersangkutan.
- c. Dokumentasi yang diambil dari instansi dilokasi penelitan seperti, struktur organisasi dan uraian tugas pegawai.



## 2. Teknik Angket

Angket disusun dan dipersiapkan disebar kepada responden sebagaimana ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pemilihan dengan model angket ini didasarkan atas alasan bahwa (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, (b) setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, (c) responden mempunyai kebebasan dalam memilih jawaban, dan (d) digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat dan tepat.

Untuk mengungkap data ini digunakan angket yang berbentuk skala liker. Adapun alasan menggunakan Skala Likert ini untuk mengukur sikap, pendapat dan profesi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Skala yang digunakan dalam skala likert ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Penskoran Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot penilaian</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot Penilaian</b>
Sangat Setuju	Skor: 5	Sangat Baik	Skor: 5
Setuju	Skor: 4	Baik	Skor: 4
Netral	Skor: 3	Netral	Skor: 3
Tidak Setuju	Skor: 2	Tidak Baik	Skor: 2
Sangat Tidak Setuju	Skor: 1	Sangat Tidak Baik	Skor: 1

## **F. Uji Validitas dan Realibitas**

Instrumen penelitian atau koesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisisioner.

1. Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's  $\alpha > 0,60$ .
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

## **G. Metode Analisis Data**

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. persamaan regresi linear berganda Sugiyono, (2012:227):

$$Y^1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Variabel dependen ,yaitu Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel dependen, yaitu Budaya Organisasi

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik , dan bila (-) maka terjadi penurunan

e = Standar Error

## 2. Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkasan dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut dibentuk suatu kesimpulan.

## 3. Pengujian Hipotesa

a. Uji Parsial (uji-t) untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara parsial. Langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_i = 0$ , berarti variabel bebas  $X_i$  tidak mempengaruhi variabel  $Y$

$H_0: b_i \neq 0$ , berarti variabel bebas  $X_i$  mempengaruhi variabel  $Y$

2. Memerlukan nilai kritis ( $t_{tabel}$ )

Dipilih level of significant - 0,05 (5%) Derajat bebas pembagi ( $df_1$ ) :  $n-k-1$

3. Nilai statistik thitung dapat dicari dengan rumus:

$T_{hitung} = b_i / SE(b_i)$  Dimana:

$SE(b_i)$  : Standard error koefrsien regresi

$B_i$  : koefisien regresi  $X_1$

4. Kriteria pengujian

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. Uji F

Untuk menguji signifikan Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0: b_0, b_1, b_2 = 0$ , berarti secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi ( $X$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja ( $Y$ ).

$H_1: b_0, b_1, b_2 \neq 0$ , berarti secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja ( $Y$ ).

2. Memerlukan nilai kritis ( $F_{\text{tabel}}$ )

Dipilih level of significant = 0,05 (5%) Derajat bebas pembilang

( $df_1$ ) = k Derajat pembagi ( $df_2$ ) = n-k-1

3. Nilai statistik (F hitung) dapat dicari dengan rumus:

$F_{\text{hitung}} = \frac{SS_{\text{reg}}/df_1}{SS_{\text{res}}/df_2}$  Dimana:

$SS_{\text{reg}}$  : Sum square regression

$SS_{\text{res}}$  : Sum square residual

Df : Degree of free

4. Kriteria penolakan dan penerimaan  $H_0$

$H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

$H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **a. Sejarah Singkat Perusahaan**

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 Negara Indonesia memacu diri untuk menjadi Negara berkembang dengan membangun di segala bidang ekonomi, Politik dan Sosial Budaya. Untuk dapat berkembang dengan menjadi Negara maju, Indonesia memanfaatkan segala Sumber Daya Air maupun Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya Indonesia yang dijajah oleh Belanda selama 350 Tahun dan Kemudian dijajah oleh Jepang selama 3,5 Tahun, yang mana pada saat itu Negara Republik Indonesia telah dikembangkan oleh para penjajah. Yang telah membangun segala sarana baik jalan, bangunan, pengairan, maupun perkebunan. Apabila ditimbang lebih jauh Indonesia telah mempunyai landasan untuk bertindak dan berfikir apa yang akan dilakukan untuk meneruskan peninggalan dari penjajah.

Pada tahun 1946 dinas pengairan diganti langsung oleh orang indonesia dan dibawah oleh salah satu menteri dalam kabinet yang dipimpin oleh presiden Republik Indonesia membutuhkan berbagai cabang untuk meratakan pembangunan dan juga karena Republik Indonesia merupakan Negara kepulauan yang terbentang dari sabang sampai merauke dengan demikian dibangunlah beberapa kantor wilayah yang menjadi cikal bakal Dinas pengairan disetiap provinsi dan salah satunya berada di Makassar yang berkantor di JL.A.P.Pettarani No.88-90

Dinas pengairan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu Tata usaha, Sub Dinas dan UPTD (Unit Pelayanan Tekhnis Daerah) semua itu akan membantu dinas untuk mencapai apa yang diprogramkan oleh Pemerintah. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Sumber Daya Air, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, dimana institusi itu berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, serta dibidang teknis administrasi dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan Mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang Sumber Daya Air.

Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:: “Terwujudnya kemanfaatan sumber daya air Sulawesi Selatan yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat”.Berdasarkan Visi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan tersebut di atas, yang pada hakekatnya diarahkan untuk mendukung terwujudnya Visi Pemerintah Provinsi Tahun 2008-2013, maka Misi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan dirumuskan sebagai berikut :

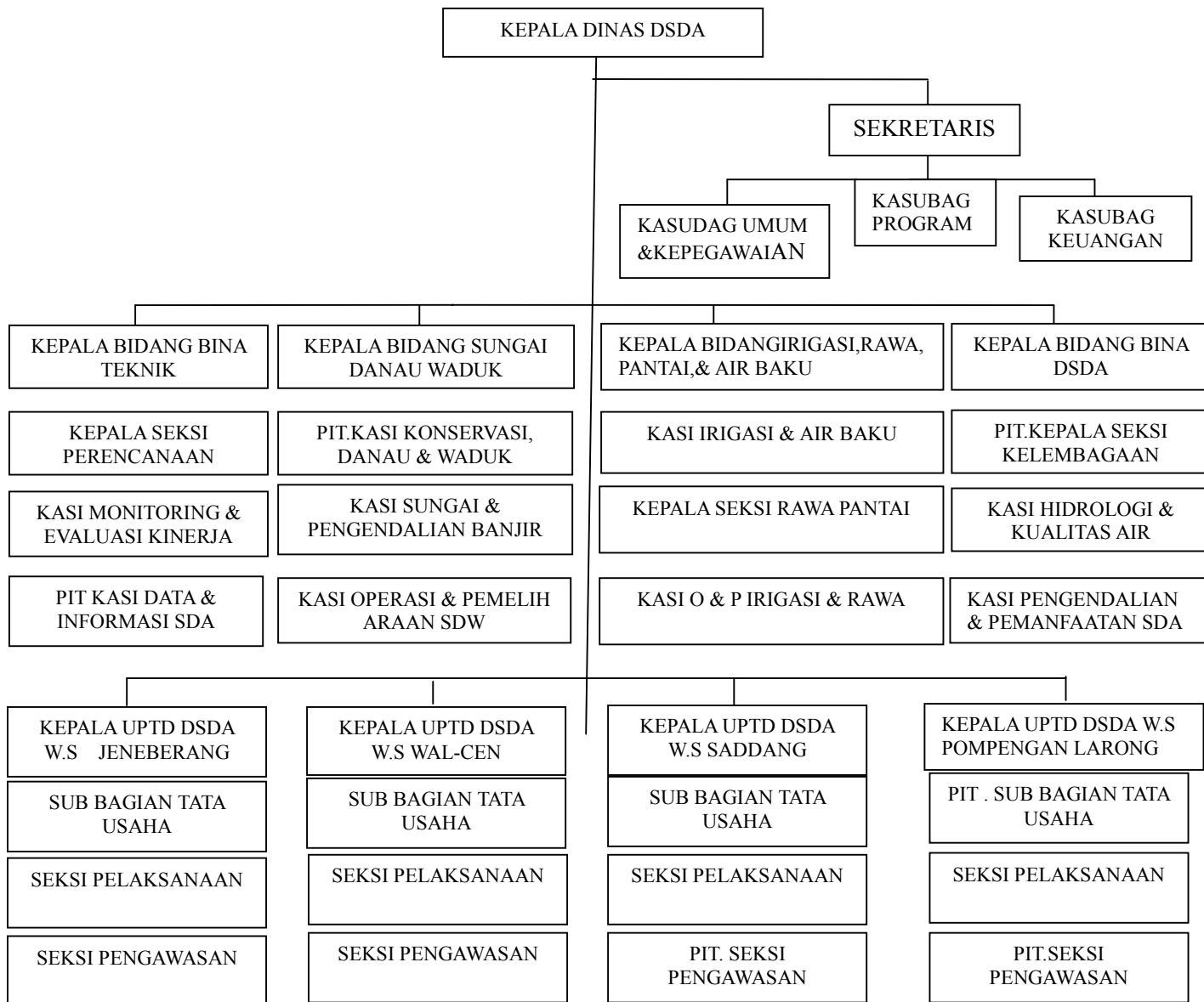
1. Konservasi Sungai, Danau, Situ, Waduk, dan Pantai,
2. Pendayagunaan Sumber Daya Air,
3. Pengendalian dan Penanggulangan Daya Rusak Air,
4. Peningkatan Partisipasi Masyarakat dan Dunia Usaha,

5. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas serta Keterbukaan Data dan Informasi Sumber Daya Air.

Untuk melaksanakan Misi tersebut dalam lima tahun kedepan, maka pengelolaan SDA Sulawesi Selatan berazaskan pada: Kelestarian, Keseimbangan, Kemanfaatan Umum, Keterpaduan, Keserasian, Keadilan, Transparansi, dan Akuntabilitas. Sedang untuk mengawal konsistensi Visi dan Misi tersebut di atas, terutama dalam menjabarkannya pada kebijakan pembangunan daerah selama lima tahun ke depan, maka penyelenggaraan pengelolaan SDA didasari dengan norma-norma agama dan budaya yang berkembang dalam masyarakat Sulawesi Selatan. Oleh sebab itu, dipegang nilai-nilai agama dan budaya lokal yang telah dikenal selama ini di Sulawesi Selatan sebagai malempu (jujur), getteng (tegas, berani, dan kuat dalam pendirian) dan ada tongeng (berpegang pada kebenaran), temmapassilaingeng yakni, berlaku adil pada semua pihak.



### b. Struktur Organisasi



**Gambar 2. Struktur Organisasi DSDA**

### c. Job Description

Struktur kelembagaan Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan terbentuk berdasarkan keputusan gubernur No. 8 Tahun 2008 Tentang organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Serta dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi jabatan, perlu diatur tugas jabatan struktural pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari dari :

1. Kepala dinas
2. Sekretariat
3. Bidang
4. Sub Bagian
5. Jabatan Fungsional

1. Nama Jabatan : Kepala Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang

Unit Organisasi : Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang

#### **Tugas :**

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang menetapkan kebijakan perencanaan, Bina Teknik, Bina Pengelolaan Sumber Daya Air, Sungai, Danau dan Waduk, Irigasi, Rawa, Pantai dan Air Baku, melakukan koordinasi, menetapkan SPM, renstra, lakip Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang :

1. Menetapkan rencana dan program Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan kebijakan umum daerah.
2. Menetapkan Standar Pelayanan Minimal Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Menetapkan Rencana Strategis Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan;
4. Menetapkan Rencana Kerja Tahunan Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang.
5. Menetapkan Sistem dan Prosedur pelaksanaan kebijakan Bina Teknik, Bina Pengelolaan Sumber Daya Air, Sungai, Danau dan Waduk, Irigasi, Rawa, Pantai dan Air Baku;
6. Mengendalikan kebijakan teknis dan pelaksanaan program dan perencanaan Bina Teknik, Bina Dinas Sumber Daya Air, Sungai, Danau dan Waduk, Irigasi, Rawa, Pantai dan Air Baku;
7. Membina karir dan kompetensi para pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Air; Mengevaluasi kinerja dan program masing-masing bidang untuk mengetahui efektivitas, efisiensi, dan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.
8. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan;
9. Melaksanakan koordinasi Dinas Sumber Daya Air baik dengan instansi pusat, provinsi maupun kabupaten/kota;
10. Telaahan staf pengembangan di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air;

11. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Gubernur;

2. Nama Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian  
Unit Organisasi : Sekretariat

**Tugas :**

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, menganalisis dan menelaah bahan rumusan kebijakan di bidang pelayanan urusan surat menyurat, rumah tangga, hubungan masyarakat, kenaikan pangkat dan gaji berkala pegawai, permohonan pindah, pensiun dan administrasi mutasi kepegawaian melakukan hubungan kerja menyusun laporan pelaksanaan kegiatan umum dan kepegawaian.

1. Menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) Subbagian Umum berdasarkan rencana strategis/RPJM, kebijakan, tugas pokok dan fungsi, rumusan rencana program Sekretariat dan skala prioritas untuk kejelasan kegiatan.
2. Menyusun rencana pelaksanaan pelayanan urusan surat menyurat, rumah tangga, hubungan masyarakat dan urusan umum lainnya dengan mengkoordinasikannya kepada Sekretaris, unit-unit kerja di lingkungan Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang dan lembaga/instansi terkait untuk ketepatan dan kejelasan pelaksanaan pelayanan.
3. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum sesuai bidang tugasnya masing-masing agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

4. Menyelia pelaksanaan tugas Dinas Sumber Daya Air dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan program.
5. Mengarahkan naskah dinas masuk dan naskah dinas keluar sesuai dengan jenis, sifat dan permasalahannya agar terhindar dari kesalahan.
6. Membuat susunan acara pada acara-acara tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan acara dan mengkonsultasikannya kepada Sekretaris untuk mendapatkan arahan lebih lanjut.
7. Memberikan layanan informasi tentang kegiatan Dinas Sumber Daya Air kepada pihak-pihak yang memerlukan sesuai dengan wewenang dan kepentingannya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
8. Memantau kebersihan kantor dengan memeriksa ruang kerja dan halaman kantor dan Mengkoordinasikannya kepada petugas kebersihan;
9. Mengonsep surat dan naskah dinas lainnya yang berhubungan dengan pelayanan urusan surat menyurat, rumah tangga, hubungan masyarakat dan urusan umum lainnya sesuai dengan keperluannya untuk bahan pertimbangan atasan.
10. Menyusun formasi pegawai di lingkungan Dinas berdasarkan data keadaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan;

#### URAIAN JABATAN

- 1. Nama Jabatan :** Sekretaris
- 2. Unit Jabatan :** Sekretariat

**3. Eselon** : IIIa

**4. Satuan Kerja** : Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi  
Sulawesi Selatan

**5. Ringkasan tugas :**

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas subbagian umum dan kepegawaian, subbagian keuangan, dan subbagian program mengkaji, merumuskan bahan kebijakan penyelenggaraan pentausahaan umum, pentausahaan keuangan, penatausahaan kepegawaian, mengkoordinasikan penyusunan program dan pelaporan serta penatausahaan jabatan fungsional, serta menyusun laporan penyelenggaraan program kesekretariatan.

**6. Hasil Kerja :**

1. Rencana program kesekretariatan.
2. Bahan koordinasi RKA Sekretariat.
3. Bahan koordinasi Renstra/RPJM dan RKA
4. Rincian tugas bawahan;
5. Laporan hasil pembinaan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program
6. Layanan informasi kebijakan program Pengelolaan Sumber Daya Air.
7. Hasil pengendalian tugas kesekretariatan;
8. Hasil evaluasi kesekretariatan
9. Rumusan bahan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
10. Laporan hasil pelaksanaan tugas.

**7. Bahan Kerja :**

1. Kebijakan-kebijakan di bidang pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
2. Materi perundang-undangan di bidang pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
3. Naskah dinas yang ditujukan kepada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
4. Materi DPA Sekretariat dan Bidang-bidang tahun berkenan.
5. Hasil kerja bawahan.
6. Data teknis lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.

**8. Alat Kerja :**

1. APK.
2. Himpunan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
3. Pedoman/petunjuk teknis/petunjuk pelayanan di bidang pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
4. Visi, Misi, Renstra / RPJM dan DPA Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air tahun berkenan.

**9. Rincian Tugas :**

12. Merumuskan rencana program kesekretariatan berdasarkan rencana strategis, kebijakan, tugas pokok dan fungsi, usulan Sub-Sub Bagian dan skala prioritas untuk kejelasan program.

13. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Sekretariat dengan memberikan arahan dan penjelasan kepada Kepala Sub Bagian untuk ketepatan dan kejelasan Rencana Kerja Anggaran (RKA).
14. Mengkoordinasikan penyusunan Renstra/RPJM dan RKA Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dengan mengkonsultasikannya kepada Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Konservasi dan pihak-pihak lain yang terkait untuk kejelasan arah kebijakan.
15. Mendistribusikan tugas kepada Kepala Sub bagian di lingkungan Sekretariat sesuai tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.
16. Membina bawahan sesuai dengan permasalahannya untuk meningkatkan kemampuan kerja yang bersangkutan.
17. Melaksanakan pembinaan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program di lingkungan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air sesuai dengan permasalahannya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
18. Memberikan layanan informasi tentang kebijakan program pengelolaan SDA dan lingkungan hidup kepada pihak-pihak yang memerlukan sesuai dengan wewenang dan kepentingannya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
19. Memeriksa, memperbaiki dan member paraf pengaman atas tata naskah dinas yang diproses di lingkungan Dinas Pengelolaan



Sumber Daya Air sesuai dengan kewenangan, maksud/tujuan naskah Dinas untuk diajukan kepada atasan.

20. Mengendalikan pelaksanaan tugas sekretariat dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi bawahan, untuk optimalisasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
21. Mengevaluasi pelaksanaan tugas Sekretariat berdasarkan program dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahannya yang dihadapi serta upaya pemecahan masalah.
22. Merumuskan upaya peningkatan dan pengembangan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program berdasarkan hasil evaluasi untuk bahan pertimbangan atasan.
23. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.

## **B. Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggunakan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia dan status perkawinan.

### 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Distribusi Frekuensi Pegawai menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persen(%)
Laki Laki	9	16,4
Perempuan	46	83,6
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 30 kuisisioner yang diedarkan pada responden Pegawai Kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan jenis kelamin. Yaitu, dari jenis kelamin laki laki jumlah responden 9 orang atau 16,4% dan jenis kelamin perempuan 46 orang atau 83,6%. Dengan demikian dari total responden pada kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar Perempuan.

## 2. Responden Menurut Usia

Distribusi Frekuensi Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dilihat menurut usia bisa dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

Distribusi Responden Menurut Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen(%)</b>
21 35	47	85,5
36 50	5	9,0
>50	3	5,5
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Dari tabel 4.2 diatas maka, dapat dilihat bahwa 55 orang responden yang diteliti terdapat 3 orang responden atau 5,5% yang memiliki usia >50, pada usia antara 21 sampai 35 terdapat 47 orang responden atau 85,5% pada usia 36 sampai 50 terdapat 5 orang responden atau 9,0%. Dengan demikian dari total responden Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar berusia 21 sampai 35 tahun. Dapat diperoleh gambaran bahwa rata rata pegawai berada pada usia yang sangat produktif.

### 3. Responden Menurut Status Perkawinan

Distribusi Frekuensi Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dilihat menurut status pernikahan bisa dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**

Distribusi Responden Menurut Status perkawinan

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen (%)</b>
Belum Kawin	40	72,7
Kawin	15	27,3
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber:Hasil Pengolahan Data 2018

Dari tabel 4.3 diatas maka, dapat dilihat bahwa 55 orang responden yang diteliti terdapat 40 orang responden yang belum kawin atau 72,7% yang kawin, 15 responden atau 27,3% yang dengan status kawin. Hal ini menunjukkan Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air,Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan adalah belum kawin dan memiliki persentase 72,7%.

#### C. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (koesioner) yang disebarakan. Hasil angket tersebut meliputi variabel kepemimpinan (X1) budaya organisasi (X2), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

### 1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari koesioner tentang kepemimpinan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Frekuensi Tanggapan Responden										Rata 2
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X1.1	0	0	0	0	8	8	14,5	38	69,1	9	16,4
X1.2	0	0	0	0	6	6	10,9	33	60	16	29,1
X1.3	0	0	0	0	6	6	10,9	41	74,5	8	14,5

Sumber : Data Primer diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepemimpinan, responden memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator kepemimpinan pada kantor dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan secara umum berkategori baik dimana kemampuan pimpinan untuk memotivasi pegawai bekerja lebih baik, dimana kemampuan budaya organisasi menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahannya, kebijakan pemimpin dalam penempatan pegawai sudah baik, dan pimpinan selalu melakukan evaluasi atas tugas yang diberikan.

## 2. Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang budaya organisasi, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Frekuensi Tanggapan Responden										Rata 2
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X1.1	0	0	0	0	0	7	12,7	38	69,1	10	18,2
X1.2	0	0	0	0	0	7	12,7	34	61,8	14	25,5
X1.3	0	0	0	0	0	7	12,7	36	65,5	12	21,8
X1.4	0	0	0	0	0	8	14,5	42	76,5	5	9,1

Sumber :Data Diolah 2018

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi, responden memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator budaya organisasi pada kantor dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan secara umum berkategori baik dimana kehadiran pegawai setiap hari, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketepatan jam kerja, dan ketaatan terhadap aturan.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja pegawai, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Frekuensi Tanggapan Responden										Rata 2
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X1.1	0	0	0	0	0	6	10,9	38	69,1	11	20
X1.2	0	0	0	0	0	8	14,5	38	69,1	9	16,4
X1.3	0	0	0	0	0	9	16,4	35	63,6	11	20
X1.4	0	0	0	0	0	3	5,5	38	69,1	14	25,5

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, responden memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator kinerja pegawai pada kantor dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan secara umum berkategori baik dimana dengan kecepatan, kualitas, efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan masalah.

## D. Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,486	0,266	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,538		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,420		Valid
Budaya Organisasi( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,539	0,226	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,770		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,514		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,552		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,702	0,266	Valid
	Y.2	0,723		Valid
	Y.3	0,613		Valid
	Y.4	0,665		Valid

Data Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan uji validitas pertanyaan kuisisioner untuk variabel  $X_1$  (Kepemimpinan), variabel  $X_2$  (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa semua pertanyaan kuisisioner adalah valid, karena nilai dari masing masing item pertanyaan berdasarkan kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel 0,266.



## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel Menurut (Sugiyono 2006) sebuah instrument dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrument tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,666	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,782	Reliabel
Y	0,840	Reliabel

Sumber Data Diolah 2018

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reabilitas yang dicapai masing masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya istrumen yang digunakan reliable.

## E. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya

adalah kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan:

**Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.254	1.099		.749	.457
	X1	.410	.410	.386	3.148	.003
	X2	.532	.532	.504	4.107	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,254 + 0,410X1 + 0,532X2$$

Dari persamaan yang terbentuk diatas dapat dijelaskan interprestasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = 0,254 artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,254 satuan.

b1 = 0,410 artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,410 satuan.

b2 = 0,532 artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,532 satuan.

#### F. Hasil Uji Partial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka perlu dilakukan uji-t. Pengujian secara partial dapat dilihat dari uji-t apa bila nilai probabilitasnya  $< \alpha 0,05$ , dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha 0,05$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3,148 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,003 < \alpha 0,05$  jadi nilai variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial.  $T_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $4,107 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial.

Dari hasil uji t tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  terbesar (4,107) dan nilai signifikansi terkecil (0,000).

#### G. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak

signifikan. Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  , yakni  $64,967 > 3,175$ . Jadi variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

## H. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar 0,410,  $t_{hitung}$  3,148 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti jika variabel kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,410 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan kepemimpinan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh RhimanHandoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kudus dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya

memengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, hal ini membuat pegawai lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

## **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh koefisien sebesar 0,523,  $t_{hitung}$  4,107 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kudus dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan dan suatu kesepakatan bersama anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan. Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam

suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri dan perilaku etis.

### **3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  64,967 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kudus dimana kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan secara simultan.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan Dinas DSDA untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan dimasa mendatang lebih

ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih produktif lagi.

2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain dengan kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 1V. Jakarta : Rieneka Cipta.
- Arif Rusdan. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan ( studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang )*.Skripsi S1. Universitas Diponegoro Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Bass dan Avolio. (2004). *Individual Consideration Viewed at Multiple Levels Of Analysis: A Multilevel Framework For Examining The Diffusio Of Transformational Leadership*, Journal Of Quarterly.
- Davis dan Adriani (2016). *Kerangka Nasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian 1 Pengantar Seri Manajemen No.90-A*. Cetakan Kedua Belas, Jakarta : PT Pustaka Binawan Pressindo.
- Edy Sutrisno, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit Ghalialia Indosensia Jakarta.
- Fahmi. (2012). *Manajemen Kinerja (Teory dan Aplikasinya)*. Alfabeta : Bandung.
- Hasibuan Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Cetakan Keenam. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko. T . Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Hessel, Yuwono (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Grasindo
- J. Bernard (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara : Jakarta*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maulvinizar (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kudus*, Journal Skripsi.
- Peter F. Drucker (2006). *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles, New York, Harper & Row, Publiser, Inc.*
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh (Lengkap). PT. Indeks Yogyakarta.
- Robbins (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh (Lengkap) PT. Indeks, Yogyakarta.

- Robbin Stepen P (2006). *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta : PT Indeks Kelompok Grammedia.
- Siagian (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Siswanto (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno (2012). *Manajemen Keuangan Teori*. Konsep dan Aplikasi, Yogyakarta.
- Stepen Robbins ( 2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Stoner (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Koperasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Suharyanto (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*, Journal Skripsi.
- Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik ) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sobirin Achmad. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIEM YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta Lembaga Penerbit FE.UI.
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua Belas, Penerbit : Alfa Beta, Bandung.
- Tika, Moh. Pabundu.(2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

# KOESIONER PENELITIAN

## 1. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar Pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan**, dengan melakukan penelitian pada Kantor Dina Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

## 2. Identitas Responden

- Nama Responden : .....(Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelaminan :  Laki-Laki  Perempuan
- Usia : .....
- Status Perkawinan : .....
- Program Studi : .....

## 3. Pertanyaan

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

No	Kinerja Pegawai ( Y )	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas kerja pegawai perusahaan ini lebih baik dari pegawai perusahaan lain	1	2	3	4	5
2.	Kuantitas kerja pegawai perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain	1	2	3	4	5
3.	Ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5

4.	Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai bekerja sama sebagai sebuah tim	1	2	3	4	5
<b>NO</b>	<b>Kepemimpinan (X1)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan.	1	2	3	4	5
2.	Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya yang dipilihnya	1	2	3	4	5
<b>NO</b>	<b>Budaya Organisasi ( X2)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Para pegawai saling percaya terhadap sesama rekan kerja	1	2	3	4	5
2.	Perusahaan memberi penghargaan kepada pegawai terkait prestasi kerja	1	2	3	4	5
3.	Pihak manajemen selalu memberi perhatian terhadap pegawai	1	2	3	4	5
4.	Pegawai hanya perlu beberapa hari untuk menyesuaikan diri.	1	2	3	4	5

### TABULASI HASIL DATA KOESIONER

NO	X1			Jml	Rata-Rata	X2				Jml	Rata Rata	Y				Jml	Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	5	4	4	5	18	4.50
2	4	4	4	12	4.00	3	4	5	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
3	5	5	4	14	4.67	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
4	4	4	4	12	4.00	5	4	4	4	17	4.25	4	4	4	4	16	4.00
5	4	4	5	13	4.33	4	5	5	4	18	4.50	5	4	5	4	18	4.50
6	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
7	4	4	4	12	4.00	4	3	4	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4.00
8	4	5	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	4	4	5	4	17	4.25
9	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
10	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	3	3	4	14	3.50
11	3	4	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	3	3	3	3	12	3.00
12	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
13	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
14	4	4	5	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
15	4	5	5	14	4.67	5	5	5	4	19	4,75	4	4	4	4	16	4.00
16	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	3	4	3	4	14	3.50
17	3	4	4	11	3.67	4	4	3	4	15	3.75	5	5	5	5	20	5.00
18	3	4	4	11	3.67	4	4	4	3	15	3.75	5	4	4	5	18	4.50
19	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	3	4	3	4	14	3.50
20	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	5	5	5	5	20	5.00
21	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	5	4	5	4	18	4.50
22	3	3	3	9	3.00	4	4	3	3	14	3.50	3	4	3	4	14	3.50
23	3	3	3	9	3.00	3	3	3	4	13	3.25	4	4	4	4	16	4.00
24	4	4	3	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	5	5	4	18	4.50
25	4	5	4	13	4.33	4	3	3	3	13	3.25	4	4	3	4	15	3.75
26	4	4	5	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	4	15	3.75
27	4	5	4	13	4.33	4	5	4	4	17	4.25	4	3	4	4	15	3.75
28	4	3	3	10	3.33	3	3	4	3	13	3.25	5	5	4	5	19	4.75
29	5	5	4	14	4.67	4	5	5	5	19	4.75	5	5	5	5	20	5.00
30	5	5	4	14	4.67	4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	4	18	4.50
31	4	4	4	12	4.00	4	3	3	4	14	3.50	4	3	3	4	14	3.50
32	4	5	5	14	4.67	4	4	4	5	18	4.50	4	4	4	4	16	4.00
33	5	5	4	14	4.67	4	4	5	4	17	4.25	4	4	4	5	18	4.50
34	4	4	3	11	3.67	3	4	3	4	14	3.50	4	4	3	4	15	3.75
35	4	4	4	12	4.00	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	3	15	3.75
36	3	4	3	10	3.33	4	4	4	3	15	3.75	3	4	4	4	15	3.75
37	5	4	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	4	5	5	5	19	4.75
38	5	5	5	15	5.00	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
39	5	5	4	14	4.67	5	5	5	4	19	4.75	5	4	5	5	19	4.75

40	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	3	4	3	4	14	3.50
41	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
42	3	3	4	10	3.33	3	3	4	4	13	3.25	3	3	3	3	12	3.00
43	3	4	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
44	4	3	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
45	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
46	4	5	5	14	4.67	5	5	4	4	18	4.50	5	5	5	5	20	5.00
47	4	3	4	11	3.67	4	4	3	3	14	3.50	4	4	4	4	16	4.00
48	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	3	4	15	3.75
49	4	4	4	12	4.00	3	4	5	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
50	5	4	5	14	4.67	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
51	4	4	4	12	4.00	3	3	4	4	14	3.50	4	4	5	4	17	4.25
52	5	4	4	13	4.33	4	5	5	4	18	4.50	5	4	5	4	18	4.50
53	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	3	4	3	14	3.50
54	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
55	4	5	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	4	4	5	4	17	4.25

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X2 X1.

```

## Regression

[DataSet0]

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.0864	.46203	55
X1	4.0789	.43509	55
X2	4.0545	.43751	55

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.788	.812
	X1	.788	1.000	.797
	X2	.812	.797	1.000
Sig. (1 tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	55	55	55
	X1	55	55	55
	X2	55	55	55

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Budaya Organisasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.703	.25171

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.233	2	4.116	64.967	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.295	52	.063		
	Total	11.527	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.254	.339		.749	.457
	Budaya Organisasi	.410	.130	.386	3.148	.003
	Kepemimpinan	.532	.130	.504	4.107	.000

a. Dependent Variabel Y

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 TOTAL  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.02	.561	55
X1.2	4.18	.611	55
X1.3	4.04	.508	55

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.22	.877	.486	.560
X1.2	8.05	.756	.538	.486
X1.3	8.20	1.015	.420	.644

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Sta. Deviation	N of Item
12.24	1.702	1.305	3

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.05	.588	55
X2.2	4.13	.610	55
X2.3	4.09	.586	55
X2.4	4.95	.488	55

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.16	1.917	.539	.754
X2.2	12.09	1.529	.770	.624
X2.3	12.13	1.891	.514	.769
X2.4	12.27	2.054	.552	.750

### Scale Statistics

Mean	Variance	Sta. Deviation	N of Item
16.24	3.063	1.750	4

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.09	.544	55
Y.2	4.02	.561	55
Y.3	4.04	.607	55
Y.4	4.20	.524	55

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.25	2.008	.702	.785
Y.2	12.33	1.965	.723	.755
Y.3	12.31	1.995	.613	.827
Y.4	12.15	2.127	.663	.802

### Scale Statistics

Mean	Variance	Sta. Deviation	N of Item
16.35	3.415	1.848	4

## RIWAYAT HIDUP



**Ermianti Sudia**, panggilan Emy lahir di Sulawesi Selatan tepatnya di Kabupaten Enrekang, Bolong desa pandung batu Kecamatan baraka, pada tanggal 19 Oktober 1995. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak sudia dan Ibu Jamanning. Penulis merupakan anak Ketiga dari delapan bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di MI GUPPI Bolong pada tahun 2008, SMPN 4 Baraka pada tahun 2011, SMK Negeri 4 Enrekang pada tahun 2014, dan mulai tahun 2014 sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.