

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PARIWISATA

Agustina Massora¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur
agustina_massora@borobudur.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent of the relationship between Leadership, Organizational Culture and Employee Performance of the Ministry of Tourism, and to find out how the influence of work environment and communication factors on employee work productivity. In this study, the authors distributed questionnaires to 52 respondents with a census sampling technique and the data analysis methods used were multiple regression and multiple correlation F test.

Based on the calculations, the regression obtained $Y = 9.853 + 0.377 X1 + 0.278 X2$, which means that every increase in the work environment variable ($X1$) will be followed by an increase in work productivity, every increase in the communication variable ($X2$) will be followed by an increase in work productivity. With $R = 0.888$, this indicates that there is a strong and positive relationship between leadership and organizational culture and performance. This means that an increase in leadership and organizational culture leads to an increase in performance. From the test with the F hypothesis, it is known that the calculated F is 91.734 while the F table is 3.19 with dk in the numerator 2 ($=k-1=3-1$) and dk in the denominator $n - k = 54 - 3 = 51$. Because F count is greater than F table, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a relationship between leadership ($X1$) and organizational culture ($X2$) on performance (Y).

From the coefficient of determination of 78.9%, this shows that the influence of leadership and organizational culture is 78.9% on the increase in performance, while the remaining 21.1% is influenced by other variables not included in this research model. For further research, it is expected to add other variables related to work productivity such as organizational commitment, compensation, work environment and others, so that the influence of other factors that will affect performance can be better known.

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Di dalam organisasi kadang terlihat bahwa para pegawai kurang memahami perilaku-perilaku dalam pekerjaan yang seharusnya tidak boleh dilakukan tapi tetap dilakukan, seperti banyak pegawai yang tidak mengindahkan perintah yang di berikan oleh atasan dikarenakan mereka kurang paham bahasa atau perintah yang diberikan. Minimnya simbol-simbol untuk peraturan yang

terdapat di dalam organisasi dapat juga mempengaruhi penurunan kinerja, karena pegawai tidak terlalu mengingat tata tertib yang dimiliki organisasi. Seperti apa yang diungkapkan (Waridin dan Masrukhin, 2006). Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Para pimpinan di Kementerian Pariwisata sebagian besar baru menduduki jabatan yang sebelumnya dari bagian lain Kementerian Pariwisata, dikarenakan hal ini bisa dilihat kinerja yang terjadi di Kementerian Pariwisata tidak 100% terlaksana, karena kadang-kadang atasan kurang memahami para pegawai dan budaya kerja yang berbeda dari organisasi mereka sebelumnya sehingga banyak pegawai yang kinerjanya tidak maksimal. Kepemimpinan, merupakan hal yang sangat dominan di dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada pada faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, kita akan mendapatkan banyak sekali permasalahan yang cukup kompleks dalam kaitan dengan peningkatan kinerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik, yakni untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Acuan referensi yang diuraikan di atas akan dikaitkan pada fenomena yang terjadi pada Kementerian Pariwisata. Melalui pengamatan yang dilakukan peneliti, selintas dapat diamati bahwa program budaya organisasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, apakah secara nyata kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang positif, relatif kuat dan signifikan, hal ini belum dapat dipastikan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dilihat rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.
2. Apakah secara parsial ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.
3. Apakah secara parsial ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melihat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pariwisata. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Ingin menganalisis secara simultan pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.
2. Ingin menganalisis secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.
3. Ingin menganalisis secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pariwisata.

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu,

serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2011).

DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons 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 organisasional dapat tercapai.

Menurut Yukl (2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama. Soekarso (2010) menyatakan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang memengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang memengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Yukl (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah interaksi dua orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.

Fiedler dalam Cahyono (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Menurut Soekarso (2010) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota / pengikut serta melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

2. Budaya Organisasi

Seperti halnya pengertian kepemimpinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

Ndraha (2005) dalam Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (corporate culture) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks

perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, dalam Cahyono 2005).

Menurut Stoner dalam Waridin & Masrukhin (2006) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Mas'ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya, Handoko (2012) menyatakan bahwa kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Menurut Furtwengler (2002) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak. Selanjutnya Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Menurut Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Cash dan Fischer dalam Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai.

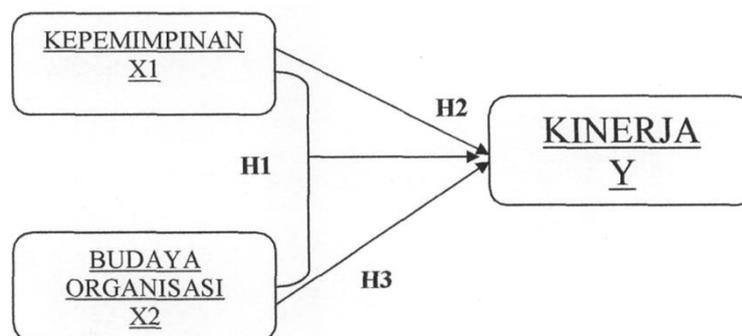
Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures). Robbins dalam Thoyib (2005) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg dalam Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, task performance. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

4. Kerangka Pemikiran

Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Diantaranya dapat melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Apabila kepemimpinan dan budaya organisasi buruk maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi buruk dan begitu juga sebaliknya.

Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku para karyawan. Jika kepemimpinan dan budaya organisasi tidak dapat tercapai (tidak baik) maka kinerja karyawan juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, oleh karena itu kepemimpinan dan budaya organisasi harus seiring dengan tujuan organisasi sehingga setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaan akan tercapai secara maksimal sehingga produktifitas karyawan dapat tercapai dengan baik. Secara skematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan teori di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, selain itu peneliti juga ingin mengetahui apakah kedua variabel tersebut dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis -hipotesis penelitian yang di ajukan adalah:

- H1 : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi diduga berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pariwisata.
- H2 : Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Pariwisata.
- H3 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Pariwisata

METODE PENELITIAN

1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai Kementerian Pariwisata, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif menggunakan sistem survey, penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan sebagai subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta.

1.1 Populasi dan Sampel

Setiap penelitian berdasarkan masalah yang ingin diteliti, mempunyai populasi tertentu dan dibatasi oleh ruang lingkup penelitian yang telah ditentukan yang dapat mendukung penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2003:55), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pegawai sekretaris perusahaan Kementerian Pariwisata, yang berjumlah 52 orang pegawai. Menurut Arikunto, S (2002:120): untuk sekedar ancer-ancer (patokan) maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi yang ada, teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sensus, yaitu total subjek dalam populasi dijadikan subjek penelitian. Peneliti mengambil dan menggunakan semua sampel yang ada untuk diteliti dikarenakan minimnya populasi yang ada di sekretaris perusahaan Kementerian Pariwisata.

1.2 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006:65) Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian yang meliputi Wawancara (tatap muka, telepon, dan media elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu. Sedangkan metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek dengan teknik-teknik yang digunakan sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan para responden.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengambilan data langsung ke organisasi dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara.

c. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisa. Pembuatan daftar pertanyaan didasarkan pada indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang setiap butirnya berisi empat jawaban. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala likert yang telah dimodifikasi dengan skala 1 sampai dengan 4 (meniadakan jawaban ragu-ragu), sehingga :

Tabel 3.1
Skala Questioner

Skala	Keterangan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Kurang Setuju
1	Tidak Setuju

Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skala 1 sampai dengan 4 dengan menghilangkan jawaban ragu-ragu.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dari penelitian pada organisasi atau institusi, misal data administratif maupun data-data lain yang mendukung.

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA DIKONVERSI
KEPEMIMPINAN (Robbins, 2011)	a. Kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas / wewenang b. Gaya Kepemimpinan c. Kemampuan pemimpin dalam hal <i>time management</i>	- Hubungan yang baik dan memberikan penghargaan; - Pujian, tugas dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mampu memimpin serta mengatasi konflik; - Kinerja yang tinggi, bekerja keras, mengambil keputusan serta tanggung jawab	Interval

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA DIKONVERSI
BUDAYA ORGANISASI (Brahmasari, 2004)	a. Observed Behaviour Regularities; b. Norms; c. Dominant Values; d. Rules; e. Philosophy; f. Organizational Climate	- Rasa hormat, saling menghargai, tidak menjatuhkan - Perilaku, target, serta keputusan; - Kualitas kerja, pengorbanan tingkat absensi dan bertanggung jawab; - Misi dan tujuan, kebijaksanaan, pelanggaran; - Asset, organisasi; - Kepercayaan, perhatian, mengadakan pertemuan, kekompakan dan keakraban	Interval
KINERJA (Sedarmayanti, 2014)	a. Kualitas kerja b. Waktu kerja c. Kuantitas Kerja	- Budaya organisasi, mengambil keputusan, segala instruksi; - Melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan mencapai target; Tepat waktu dalam jam masuk, istirahat, pulang, tepat datang dalam pertemuan tidak pernah absen	Interval

2. Teknik Pengolahan Data

Dalam pengolahan data pertama-tama dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Selanjutnya dilakukan transformasi data hal ini dilakukan untuk mengkonversi skala questioner yang semula berkala ordinal menjadi interval.

2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak (Masri Singaribuan : 1999). Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2001) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi (validitas).
- X : Skor pada subyek item
- Y : Skor total subyek
- XY : Skor pada subyek item n dikalikan skor total
- N : Banyaknya subyek

b. Uji Reliabilitas

Slovin dalam Husain Umar (1998) Uji reliabilitas kuesioner adalah uji konsistensial alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach*, dengan menggunakan formula sebagai berikut

$$r_n = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

- r_n = Reliabilitas
- k = Jumlah butir pernyataan
- σ_b^2 = Jumlah varian butir
- σ_1^2 = Varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis

2.2 Transformasi Data

Sebagaimana telah diuraikan dalam teknik pengumpulan data sebelumnya bahwa, untuk mendapatkan data kuantitatif diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai (4-1) pada setiap jawaban. Skala sikap yang diberi nilai 1-4, tersebut pada dasarnya merupakan skala yang bernilai ordinal atau pemeringkatan, sebab responden diminta merespon atau menjawab sesuai dengan kecenderungan sikapnya untuk kemudian diberi kode atau nilai peringkat oleh peneliti, selanjutnya data ordinal tersebut dikonversi menjadi bernilai interval dengan menempatkan masing-masing nilai skala dalam kelompoknya pada suatu distribusi normal, sehingga jarak nilainya menjadi sama. kemudian diberi kode atau nilai peringkat oleh peneliti, selanjutnya data ordinal tersebut dikonversi menjadi bernilai interval dengan menempatkan masing-masing nilai skala dalam kelompoknya pada suatu distribusi normal, sehingga jarak nilainya menjadi sama. Konversi nilai ini dilakukan dengan program MSI (*Method Successive Interval*), dengan bantuan Software SPSS.

3. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan yang diketengahkan pada umumnya dianalisis melalui pendekatan-pendekatan deskriptif analitis dan naratif. Namun, untuk menguji fenomena kuantitatif digunakan permodelan -permodelan prediksi sebagai berikut:

3.1 Regresi dan Korelasi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan : b_1 , b_2 , dan a dapat diselesaikan melalui pendekatan berikut:

$$a = \bar{y} - b_1 \bar{x}_1 - b_2 \bar{x}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 x_1)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_2^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

3.2 Korelasi Linier Berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y + \dots + b_n \sum X_n y}{\sum y^2}$$

3.3 Pendugaan dari Pengujian Models:

Kesalahan Baku (Se) adalah :

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum y^2 - [(b_1(\sum X_1 y) + b_2(\sum X_2 y) + \dots + b_n(\sum X_n y))]}{n-m}}$$

Keterangan :

Se : Kesalahan baku regresi berganda

N = Jumlah observasi

m = Jumlah konstanta dalam persamaan regresi berganda

Untuk koefisien regresi berganda b1 dan b2 kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$sb_1 = \frac{Se}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n\bar{x}_1^2)(1-r^2_{y_1})}}$$

$$sb_2 = \frac{Se}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n\bar{x}_2^2)(1-r^2_{y_1})}}$$

3.4 Pengujian Hipotesis Regresi berganda

Dalam upaya melakukan pengujian signifikansi model yang terbentuk dapat diamati melalui uji-F adalah sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2}{(R^2)(n-3)}$$

Atau dapat juga dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan: R^2 = Koefisien determinasi berganda

n = Jumlah Sampel

Rumusan : Apabila $F_0 > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya.

3.5 Regresi dan Korelasi Parsial

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Ket : Hal yang sama penduga b, dan a dapat diselesaikan melalui Metode OLS sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n\bar{X}\bar{Y}}{\sum X^2 - n\bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

3.6 Pendugaan dan Pengujian Koefisien Regresi Parsial

Kesalahan baku (Se), dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$a. S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

b. Kemudian untuk mencari Koefisien Regresi (Penduga-a) Kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum X^2 (Se)}}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

c. Sedangkan Untuk Koefisien Regresi (Penduga-b)

$$S_b = \sqrt{\frac{Se}{\sum X^2 - \left(\frac{\sum X}{n}\right)^2}}$$

3.7 Korelasi Linier (Parsial)

Dalam upaya mengukur parameter hubungan antar variable dan sah atau tidaknya hubungan variable dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$P_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

3.8 Pengujian Hipotesis Regresi Parsial:

Dalam upaya melakukan pengujian signifikansi models regresi parsial yang terbentuk dapat dilakukan melalui uji to = sebagai berikut:

a. Untuk Parameter A

$$t_a = \frac{a - A_0}{S_a}$$

b. Untuk Parameter B

$$t_b = \frac{b - B_0}{S_b}$$

Rumusan:

Apabila $t_o > t_{tabel}$, untuk $\alpha = 0,05$ maka H_0 Ditolak atau, bila $t_o < t_{tabel}$ maka H_0 Diterima.

4. Desain Model Pengujian Statistik

Model pengujian penelitian ini adalah :

$\hat{Y} = f(X_1, X_2)$ diprediksikan sebagai:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b. Model II :

$\hat{Y} = f(X_1)$ diprediksikan sebagai:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1$$

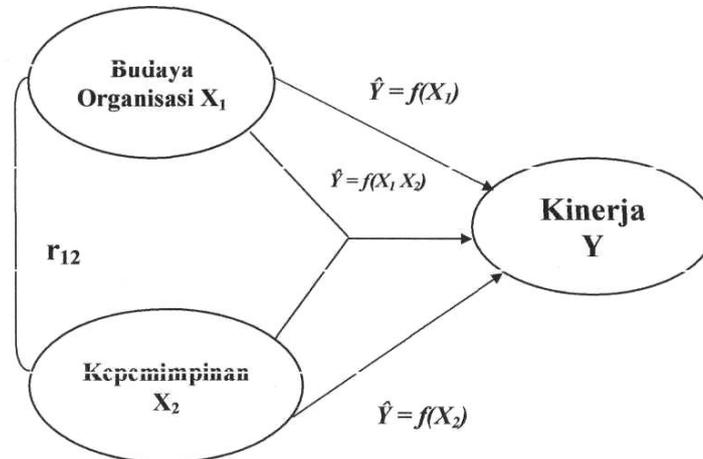
c. Model III :

$\hat{Y} = f(X_2)$ diprediksikan sebagai:

$$\hat{Y} = a + b_2X_2$$

Model pengujian yang dilakukan, dapat dilakukan pada gambar 1.1 berikut :

Gambar 3.1
Desain Model Pengujian Statistik



PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja individu Kementerian Pariwisata Hasil pengolahan data dengan program SPSS Ver. 22.0 membuktikan, bahwa ternyata sinergi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata.

Tabel 4.1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.781	1.86930

a. Predictors: (Constant), Budaya_Org, Kepemimpinan

Tabel 4.2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.088	2	320.544	91.734	.000 ^a
	Residual	171.220	49	3.494		
	Total	812.308	51			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Org, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.853	1.945		5.065	.000
	Kepemimpinan	.377	.114	.501	3.320	.002
	Budaya_Org	.278	.102	.411	2.723	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 22.0 model summary nilai $r = 0.888$ dan $R\ Square = 0.789$ sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 9.853 + 0.377 (X_1) + 0.278 (X_2)$. Dari persamaan regresi berganda (simultan) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu:

- Secara simultan Nilai $r = 0.888$, artinya ada hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi dengan kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
- Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel kepemimpinan yang menyebabkan kenaikan sebesar 0.377 terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan dengan adanya kepemimpinan di Kementerian Pariwisata maka kinerja individu dapat meningkat.
- Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dari variabel budaya organisasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0.278 terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan dengan adanya variabel budaya organisasi yang baik di lingkungan Kementerian Pariwisata dapat meningkatkan kinerja individu pegawai.

- d. Sedangkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel-variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.789 atau 78.9%, hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memberikan sumbangan terhadap kinerja individu sebesar 78.9%, dan sisanya 21.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.
- e. Pengujian hubungan simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat Signifikansi $F = 0.000$ untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai F hitung = 91.734 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3.19 atau tingkat signifikan = 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata. Lebih jelasnya parameter kuantitatif dari pengaruh simultan seperti telah diuraikan di atas, dapat dilihat dalam Tabel 4. 4 di bawah ini.

Tabel 4.4
 Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Budaya organisasi
 Terhadap Kinerja Individu

Pengaruh yang dihasilkan	Prediksi Model	Signifikansi model
Korelasi $r = 40\% - 59\% =$ cukup erat $r = 60\% - 79\% =$ erat $r = 80\% - 100\% =$ sangat erat	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien positif	Hubungan bernilai signifikan jika $f_{hitung} > f_{sig} > \alpha$
Pengaruh		
$R = 40\% - 59\% =$ cukup erat		
$R = 60\% - 79\% =$ erat		
$R = 80\% - 100\% =$ sangat erat		
Korelasi	Hasil pengujian	
$r = 0,002$ (88,8%) sehingga korelasinya sangat erat	Model yang Dihasilkan $Y = 9.853 + 0.377 (X_1) + 0.278 (X_2)$	Hubungan yang dihasilkan signifikan dengan $F_{hitung} > f_{probaility sig}$ (91,734 > 0.000) untuk $\alpha (\alpha) = 0.05$
Pengaruh		
$R = 0,789$ (78,9%) sehingga pengaruhnya erat		
Pengaruhnya sangat kuat	Prediksinya positif	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja individu karyawan, dan variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja individu karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan peningkatan kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata dibanding dengan budaya organisasi.

2. Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Individu Kementerian Pariwisata

Suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata.

Tabel 4.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.752	1.98564

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.737	1.931		6.077	.000
	Kepemimpinan	.655	.052	.870	12.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 22.0 model summary nilai $r = 0.870$ dan $R\ Square = 0.757$ sedangkan persamaan regresi di atas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $y = 11.737 + 0.655(X_1)$.

- Nilai $r = 0.870$, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
- Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dari variabel kepemimpinan yang menyebabkan kenaikan sebesar 0.655 terhadap kinerja individu karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai pada Kementerian Pariwisata maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.757 atau 75.7% hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dapat memberikan sumbangan sebesar 75.7% kepada variabel kinerja individu, sisa sebesar 24.3% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.
- Dan untuk menguji hubungan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja individu signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah $t_{\text{hitung}} = 12.491$ yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n-2$ dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 12.491 dan $t_{\text{tabel}} = 2.009$

atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.491 > 2.009$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata.

Lebih jelasnya parameter kuantitatif dari pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata seperti telah diuraikan di atas, dapat dilihat dalam Tabel 4. 7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Individu

Pengaruh yang dihasilkan	Prediksi Model	Signifikansi model
<p>Korelasi $r = 40\% - 59\%$ = cukup erat $r = 60\% - 79\%$ = erat $r = 80\% - 100\%$ = sangat erat</p> <p>Pengaruh $R = 40\% - 59\%$ = cukup erat $R = 60\% - 79\%$ = erat $R = 80\% - 100\%$ = sangat erat</p>	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien positif	Hubungan bernilai signifikan jika $t_{hitung} > t_{sig} > a$
<p>Korelasi $r = 0,870$ (87,0%) sehingga korelasinya sangat erat</p> <p>Pengaruh $R = 0,757$ (75,7%) sehingga pengaruhnya erat</p>	<p>Hasil pengujian</p> <p>Model yang Dihasilkan $Y = 11.737 + 0.655 (X_1)$</p>	Hubungan yang dihasilkan signifikan dengan $t_{hitung} > t_{probability\ sig}$ ($12,491 > 0.000$) untuk $\alpha (a) = 0.05$
Pengaruhnya sangat kuat	Prediksinya positif	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

3. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Kementerian Pariwisata

Selanjutnya akan dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata.

Tabel 4.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.737	2.04814

a. Predictors: (Constant), Budaya_Org

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.385	2.124		4.889	.000
Budaya_Org	.583	.049	.861	11.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 22.0 model summary nilai $r = 0.861$ dan $R\ Square = 0.742$ sedangkan persamaan regresi parsial di atas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $y = 10.385 + 0.583 (X_2)$.

- Nilai $r = 0.861$, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata. pada tingkat hubungan yang kuat.
- Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dari variabel tunjangan kinerja individu yang menyebabkan kenaikan sebesar 0.583 terhadap kinerja individu karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya budaya organisasi yang diberlakukan kepada pegawai Kementerian Pariwisata akan semakin baik.
- Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.742 atau 74.2% hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi dapat memberikan sumbangan sebesar 74.2% kepada variabel kinerja individu, sisa sebesar 25.8% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.
- Dan untuk menguji hubungan parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja individu karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan (α) = 0.05, hasilnya adalah $t_{tabel} = 2.009$ yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$ dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 11.985$ dibandingkan dengan $t_{tabel} 2.009$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.985 > 2.009$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja individu pegawai Kementerian Pariwisata. Lebih jelasnya parameter kuantitatif dari pengaruh parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja individu pegawai seperti telah diuraikan di atas, dapat dilihat dalam Tabel 4. 15 dibawah ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Parsial Budaya organisasi Terhadap Kinerja individu

Hubungan yang dihasilkan	Prediksi model	Signifikansi Hasil
<ul style="list-style-type: none"> • Korelasi $r = 41\% - 60\% =$ cukup erat $r = 61\% - 80\% =$ erat $r = 81\% - 100\% =$ sangat erat • Pengaruh $R = 41\% - 60\% -$ cukup erat $R = 61\% - 80\% =$ erat $R = 81\% - 100\% =$ sangat erat 	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien positif	Hubungan bernilai signifikan jika; $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan $\alpha = 0.05$
Hasil Pengujian		
<ul style="list-style-type: none"> • Korelasi $r = 0.861$ (86.1%) sehingga korelasinya sangat erat. • Pengaruh $R = 0.742$ (74.2%) sehingga pengaruhnya erat 	Model yang dihasilkan $\hat{Y} = 10.385 + 0.583(X_2)$.	Hubungan yang dihasilkan signifikan dengan : $t_{hitung} > t_{tabel} = 11.985 > 2.009$
Pengaruhnya sangat kuat	Prediksinya positif	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berikut beberapa kesimpulan yang dirumuskan :

- a. Persamaan regresi pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 9,853 + 0,377x_1 + 0,278x_2$ dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $91,734 > 3,19$, Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja (Y).
- b. Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 11,737 + 0,655$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 12,491 lebih besar dari t_{tabel} 2,009. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.
- c. Persamaan regresi pengaruh parsial kualitas produk terhadap kepuasan nasabah yaitu $Y = 10,385 + 0,583x_2$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 11,985 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSATKA

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Almasdi, dan Jusuf Suit. (2012). Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Syiar Media

- Armanu Thoyib. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Dubrin Andrew J., 2005. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, James L et al, 2008, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Greenberg dan Baron, 2000. Budaya dan Komitmen Organisasi. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono, H. Teman (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Mas'ud, Fuad (2004), Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Miner, John. B. 2005. Organizational Behavior: Performance and Productivity, First Edition, random House, Inc. New York.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rival, Veithzal, Islamic Financial Management, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rusman. 2012. Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sastrodiningrat, Soebagio, 2000, Kapita Selekt, Manajemen & Kepemimpinan, Ind-Hill-Co, Jakarta.
- Sastrodiningrat, Soebagio. 2002. Perilaku Manusia Dalam Bekerja. Jakarta, UT.

- Sedarmayanti, 2014, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat, Teori Kepemimpinan, Mitra Wacana Media, Jakarta 2010
- Stoner, J.A.F., & Freeman, R.E. (1999). Management. Fifth Edition. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Sutermeister. R.A. 1999. People and Productivity. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book. Co.
- Sutiadi, 2003, Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, Manajemen Operasional (Operation Management), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2013. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.