PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

Muhammad Luthfi Ramdhani

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI,
Depok, Indonesia

Email mramdhaniluthfi@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor
Muhammad Luthfi Ramdhani BC416212025

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari buku Budaya Organisasi oleh Taliziduhu Ndraha, buku Leadership oleh Sudaryono, dan buku Manajemen Kinerja Pegawai oleh Prinsa.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 84 orang. Menggunakan teori sugiyono yaitu sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan sebanyak 84 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil kuat, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil sangat kuat, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil sangat kuat.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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 ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S.Ruby) mendefinisikan "Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu"

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang memiliki tugas dalam sistem administrasi kependudukan, yang dalam pelaksanaannya banyak bersinggungan dengan hak sipil atau hak perdata penduduk. Dimana tujuan utama penyelenggaraan kegiatan administrasi kependudukan adalah terwujudnya tertib administrasi kependudukan, adanya kejelasan bukti diri dan kepastian hukum tentang

peristiwa dan status kependudukan seseorang, dimana hasil dari kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor belum maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 3 (tiga) tahun terakhir yang dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini berdasarkan pangkat dan golongan.

Tabel 1.1
HASIL PENCAPAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI
3 (TIGA) TAHUN TERAKHIR

Pangkat/Gol	2015	2016	2017	Rata-Rata
II	81,47	83,31	84,12	81,47
III	88,38	89,06	89,53	88,38
IV	86,81	87,32	87,78	86,81

Sumber : Data pencapaian SKP Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor 3 Tahun Terakhir

Selain itu, hasil capaian kerja pegawai dapat terlihat dari peran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya kerja pegawai yang cepat, handal, serta mampu mendukung program dan kegiatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Budaya kerja pegawai menunjukkan falsafah yang didasari oleh pandangan pegawai yang berupa nilai-nilai sehingga menjadi sikap dan perilaku birokrasi pegawai pada pelaksanaan tugas pegawai, fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan masih kurang bertanggungjawab karena saat melaksanakan tugas menunjukan tidak meratanya perilaku saat bekerja dimana masih terlihat lebih mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan masyarakat umum menyebabkan tugas yang diberikan terkadang tidak selesai tepat waktu sehingga pelayanan kepada masyarakat belum optimal, dan masih kurangnya pemahaman terhadap peraturan maupun tugas pokok dan fungsi masing-masing disetiap pekerjaan yang ada sehingga ketika terjadi permasalahan masih belum bias secara mandiri menyelesaikannya dari hal ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan pun berpengaruh terhadap pencapaian Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Seorang pemimpin harus mempengaruhi bawahan dalam mengarahkan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Hadari Nawawi (2003) menyatakan “gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bogor terlihat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Dinas lebih menggunakan gaya kepemimpinan otokratik dimana semua keputusan berada ditangan Kepala Dinas, padahal dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor para pegawailah yang melaksanakannya. Seharusnya Kepala Dinas lebih mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para bawahannya sehingga kinerja pegawai akan lebih maksimal. Dari hal ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penejelasan diatas pun diperkuat dengan hasil penelitian Fajar Pamukti Putra (2016) tentang Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Universitas Lampung (Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung) dimana dalam penelitiannya ini memberikan hasil bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai terhitung budaya kerja sebesar 2,638 atau 26,38% atau pengaruh budaya kerja masih kecil sehingga budaya kerja belum dapat dijadikan parameter untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penghitungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai sebesar 6,542 atau 65,42% atau berpengaruh cukup kuat. Sedangkan penghitungan pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara nilai determinasi adalah sebesar 0,793 atau 79,3% budaya kerja dan kepemimpinan sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja Pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu penulis mencoba memfokuskan permasalahan pada masalah kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor”**.

TINJAUAN TEORI

Budaya Kerja

Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Secara umum bila orang-orang berinteraksi dalam kurun waktu tertentu, mereka membentuk suatu budaya. Budaya menampilkan “perekat sosial” dan menghasilkan “perasaan kekamian”, sehingga meniadakan proses diferensiasi yang merupakan bagian dari kehidupann organisasi yang tidak dapat dihindari.

Robbins membagi budaya kerja kedalam tiga fungsi yaitu sebagai pembeda, sebagai identitas organisasi dan fungsi yang ketiganya untuk mempermudah timbul. Dan Robbins juga membedakan budaya kerja dalam beberapa karakteristik yaitu tingkat tanggung jawab individu, struktur, bimbingan atau bantuan dari atasan, pengenalan pekerjaan, penghargaan, tingkat konflik yang muncul dan tingkat dorongan kepada karyawan.

Selanjutnya, Wibowo (2010: 366) yang menjelaskan kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja menyangkut tiga gagasan, yaitu:

- 1) Penyelarasan tujuan. Dalam perusahaan dengan strong culture, pekerja cenderung mengikuti lainnya.
- 2) Menciptakan tingkat motivasi luar biasa pekerja. Sering kali ketegasan dilakukan sehingga nilai-nilai bersama dan perilaku membuat orang-orang merasa nyaman bekerja untuk perusahaan.
- 3) Strong cultures membantu kinerja karena memberikan struktur dan control yang diperlukan tanpa mempunyai sandaran pada birokrasi formal yang kaku yang dapat mengurangi motivasi dan inovasi.

Wibowo juga menjelaskan kekuatan budaya yang berhubungan dengan kinerja, ketiga gagasan itu adalah penyelarasn tujuan, menciptakan motivasi dan membantu kinerja dengan memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan.

Menurut Paramita (Ndraha, 2005:208) menyatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: pertama sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; kedua, perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Dengan pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa definisi konseptual variabel budaya kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Dari definisi ini diturunkan menjadi dua dimensi kajian sikap pegawai terhadap pekerjaan dan dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja.

- Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator sebagai berikut :
 1. Mau menerima arahan pimpinan;
 2. Senang menerima tanggung jawab kerja;
 3. Kerja sebagai ibadah;
 4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas;

5. Dapat mengatasi kendala kerja; dan
6. Dapat menyusun laporan kerja.
- 7.
- Demensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki indikator sebagai berikut :
 1. Disiplin kerja;
 2. Jujur dalam kerja;
 3. Komitmen kerja;
 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan;
 5. Kerjasama dengan rekan kerja; dan
 6. Mengevaluasi pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya atau pimpinannya. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian organisasi.

James A.F. Stoner et al (1996) menyatakan bahwa “pemimpin adalah suatu proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok”. Kemudian menurut Jhon C Maxwell (1995) mengatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut”. Selanjutnya dikemukakan oleh Maxwell “pemimpin terkemuka dalam kelompok tertentu mudah ditemukan, perhatikan saja ketika orang-orang berkumpul. Kalau persoalan harus diputuskan, siapa orang yang pandangannya paling berharga, siapa yang paling diperhatikan ketika persoalan dibicarakan. Siapa orang yang paling disetujui oleh lainnya. Yang paling penting siapa yang diikuti oleh orang lain. Jawaban akan pertanyaan itu akan membantu menentukan siapa pemimpin yang sesungguhnya dalam suatu kelompok tertentu”.

Kemudian Wirawan (2003) dalam buku Sudaryono (Leadership, 189) mengelompokkan 5 (lima) jenis gaya kepemimpinan, yaitu;

1. Gaya kepemimpinan Otoratik, ciri dari gaya kepemimpinan otoratik adalah :
 - a. Kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaan dalam kepemimpinan tinggi;
 - b. Kebebasan pengikut untuk menggunakan kekuasaannya tidak ada;
 - c. Semua keputusan kebijakan dan oprasional diambil oleh pimpinan sedangkan pengikut hanya pelaksana keputusan;
 - d. Pemimpin mempunyai hak prerogative dan hak untuk memberi perintah kepada pengikut dan wajib dihormati para pengikutnya;
 - e. Tidak ada pendelegasian wewenang dari pemimpin ke pengikut;
 - f. Komunikasi dilakukan secara formal melalui jalur hirarki organisasi satu arah dari atas kebawah;
 - g. Komunikasi dari bawah ke atas hanya merupakan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bawahan atas permintaan pemimpin atau secara periodic pada waktu yang telah ditetapkan;
 - h. Pemimpin mempunyai hak dan kewajiban untuk menghukum pengikut jika tidak mematuhi pimpinan;
 - i. Pemimpin can do no wrong atau selalu benar.
2. Gaya kepemimpinan paternalistic. Ciri dari gaya kepemimpinan paternalistic adalah;
 - a. Kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaan tinggi;

- b. Kebebasan pengikut untuk menggunakan kekuasaan rendah;
 - c. Tujuan organisasi ditentukan seperlunya oleh pemimpin;
 - d. Pengambilan keputusan kebijakan dan operasional dilakukan oleh pemimpin dengan informasi yang disediakan pengikut;
 - e. Pengikut memanggil pemimpin dengan sebutan, bapak, ibu, room, ki, nyi, abang, mbak, father, your ecelency, paduka yang mulia, datuk, dan sebagainya;
 - f. Pengikut melaksanakan keputusan dan memberikan balikan hasilnya;
 - g. Pemimpin melaksanakan prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara : ing ngarso sung tulado (dari muka memberi coontoh tauladan yang harus diikuti para pengikut), ing madyo mbangun karso (dari belakang mempengaruhi dan megevaluasi para pengikut);
 - h. Pemimpin menganggap dan memperlakukan pengikut sebagai orang yang belum dewasa dan perlu dibimbing terus menerus;
 - i. Komunikasi dua arah, akan tetapi inisiatif komunikasi selalu dilakukan oleh pemimpin;
 - j. Komunikasi dari bawah ke atas dalam bentuk laporan dan pertanggungjawaban pemimpin;
 - k. Pemimpin can do no wrong atau selalu benar.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini adalah;
 - a. Kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaannya besar;
 - b. Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pengikut untuk menggunakan kekuasaannya;
 - c. Pemimpin menentukan visi, misi, strategi dan target organisasi dengan dukungan informasi dan partisipasi dari para pengikut;
 - d. Pemimpin bersama-sama para pengikutnya mengambil keputusan untuk melaksanakan visi, misi, strategi dan tugas organisasi, dan
 - e. Pemimpin melakukan pembagian tugas dan mendelegasikan sebagian tugas dan wewenangnya kepada pengikutnya.
 4. Gaya kepemimpinan demokratik. Ciri gaya kepemimpinan demokratik adalah;
 - a. Kebebasan pemimpin dan pengikut untuk menggunakan kekuasaannya sedang dan saling mengontrol;
 - b. Pemimpin berpendapat tidak dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan tanpa para pengikutnya;
 - c. Demikian juga para pengikut tidak dapat melakukan tugasnya tanpa pemimpinannya;
 - d. Penentuan visi, misi, dan strategi organisasi dilakukan bersama pemimpin dan para pengikutnya dipimpin oleh pemimpin;
 - e. Dalam mengambil keputusan pengumpulan informasi, mengumpulkan alternative dan memiliki alternative terbaik dilakukan bersama-sama dengan pengikut;
 - f. Pemimpin dan pengikut secara bersama-sama membuat rencana kegiatan dan dilaksanakan oleh pengikut dibawah supervise pemimpin;
 - g. Komunikasi berlangsung secara formal dan informal secara tiga arah, ke bawah, keatas dan e samping.
 5. Gaya kepemimpinan pemimpin terima beres. Gaya kepemimpinan pemimpin terima beres sering jugas disebut sebagai gaya kepemimpinan free rein atau laissez fair. Perlu perlu dipahami disini bahwa dalam gaya kepemimpinan ini bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin. Pemimpin tetap ada akan tetapi peranannya minimal. Gaya kepemimpinan pemimpin terima beres misalnya banyak dilakukan dalam organisasi teknologi tinggi (high tech organisation) seperti unit penelitian dan pengembangan dan lembaga ruang angkasa. Ciri dari gaya kepemimpinan ini adalah;
 - a. Kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaan sama besar dengan kebebasan pengikut untuk mempergunakan kekuasaannya. Akan tetapi pemimpin menggunakan kekuasaannya secara minimal dan membolehkan para pengikut untuk menggunakan kekuasaannya secara maksimal;
 - b. Pemimpin bersama-sama para pengikutnya menentukan visi, misi dan tujuan organisasi;

- c. Pencapaian tujuan organisasi kepada para pengikut;
- d. Pengikut bebas untuk melaksanakan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi;

Pengikut mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan aktivitas pencapaian tujuan organisasi kepada pemimpin. Pemimpin dapat mempergunakan sejumlah gaya pemimpin secara bersama-sama bergantung situasi kepemimpinan. Jika pengikut merupakan orang yang pandai, kreatif, inovatif dan mematuhi peraturan organisasi, pemimpin mempergunakan gaya kepemimpinan demokratik atau gaya kepemimpinan terima beres.

Kinerja Pegawai

Menurut Stoner (1978, dalam bukunya *Management*) mengemukakan bahwa “kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”. Dilanjutkan oleh Bernadin dan Russel (1993, dalam bukunya Achmad S.Ruky) mendefinisikan “kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Kemudian Bernadin dan Russel (2011) dalam buku *Priansa Manajemen Kinerja Pegawai* (2017; 55) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Dan menyatakan bahwa ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut

1. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas;
2. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain;
4. Efektivitas biaya, yaitu tingkatan penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik;
5. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan;
6. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan selfesteem, goodwill, dan kerja sama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

Keseluruhan unsur atau komponen kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebanyak 84 orang, berdasarkan pangkat dan golongan Tahun 2017 dengan komposisi pada tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
POPULASI PEGAWAI
BERDASARKAN PANGKAT DAN GOLONGAN
TAHUN 2017

Pangkat/Gol	Jumlah
II	25
III	51
IV	8
Jumlah Total	84

Sumber : Data Urut Kepangkatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor Tahun 2017.

Sugiyono (2014:85) menyatakan : Sampling Jenuh adalah teknik sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel jenuh yaitu sebanyak 84 Orang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.364	.357	3.917	2.255

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Budaya Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai mencapai 0.604 yang diinterpretasikan kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,799$.

Hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau R square diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Budaya Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 0.364. Artinya, 36.4% keragaman Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dijelaskan dari variabel Budaya Kerja, dan atau besaran kontribusi variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 36.4%. Sisanya sebesar 63.6% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, namun tidak diteliti.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.765	2.369	2.620

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 0.876 yang diinterpretasikan sangat kuat karena terletak antara $0,80 < r < 0,999$.

Berdasarkan hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau R square diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 0.768. Artinya, 76.8% keragaman Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dijelaskan dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan atau besaran kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 76.8%. Sisanya 23.2% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, namun tidak diteliti.

c. Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888a	.789	.784	2.271	2.515

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, BudayaKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil pengukuran koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 0.888 yang diinterpretasikan sangat kuat karena terletak antara $0,80 < r < 0,999$.

Berdasarkan hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau R square diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Budaya Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 0.789 Artinya, 78.9% keragaman Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dijelaskan dari variabel Budaya Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan, dan atau besaran kontribusi variabel Budaya Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai 78.9%. Sisanya sebesar 21.1% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor namun tidak diteliti.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.485	4.171		3.233	.002
	Budaya Kerja	.680	.099	.604	6.856	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 13.485 + 0.680X_1$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai $(b) = 0.680$ yang diinterpretasikan kuat karena

terletak antara $0.60 < r < 0.799$ (Tabel interpretasi nilai r). Koefisien regresi ini terbilang positif dan signifikan, serta bermakna: Apabila Budaya Kerja ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan Budaya Kerja tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0.000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Kriteria pengujiannya adalah apabila $\text{thitung} > \text{ttabel}$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Sebaliknya apabila $\text{thitung} < \text{ttabel}$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak.

Nilai thitung yang diperoleh dari tabel Coefficients pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor adalah 6.856. Sedangkan ttabel 1.989 (lampiran 8) dengan Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan df (derajat bebas) = $n-2 = 84-2 = 82$.

Karena $\text{thitung} > \text{ttabel}$ ($6.856 > 1.989$), maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.443	2.172		2.967	.004
	Gaya Kepemimpinan	.994	.060	.876	16.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 6.443 + 0.994X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mencapai $(b) = 0.994$ yang diinterpretasikan sangat kuat karena terletak antara $0.80 < r < 1$ (Tabel interpretasi nilai r). Koefisien regresi ini terbilang positif dan signifikan, serta bermakna : Apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Pada tabel Coefficient di atas, nilai Sig sebesar 0.000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Kriteria pengujiannya

adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari tabel Coefficients pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor adalah 16.457. Sedangkan t_{tabel} 1.989 (lampiran 8) dengan Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan df (derajat bebas) = $n-2 = 84-2 = 82$.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.457 > 1.989$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

b. Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1561.988	2	780.994	151.492	.000b
	Residual	417.584	81	5.155		
	Total	1979.571	83			
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, BudayaKerja						

Pada tabel ANOVA di atas, nilai Sig sebesar 0,000. Karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan tabel ANOVA diketahui nilai F_{hitung} sebesar 151.492. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan taraf tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $v_1 = k = 2$, $v_2 = n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$ adalah 3.11 (lampiran 9). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($151.492 > 3.11$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

SIMPULAN

Simpulan tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, dimana nilai t_{hitung} Budaya Kerja sebesar 6.856 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.856 > 1.989$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36.4%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, dimana nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 16.457 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.457 > 1.989$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76.8%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, dimana

Berdasarkan Tabel ANOVA diketahui nilai Fhitung sebesar 151.492 Karena Fhitung > Ftabel (151.492 > 3.11), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh Budaya Kinerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78.9%.

SARAN

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dari hasil penelitian, yaitu:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang dipengaruhi oleh Budaya Kerja yaitu, dalam dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan lebih ditingkatkan dalam segi senang menerima tanggungjawab kerja, kemudian dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja lebih ditingkatkan dalam segi jujur dalam bekerja sehingga jika dua hal tersebut lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan lebih meningkat lagi.
2. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yaitu, dalam dimensi gaya kepemimpinan partisipan lebih ditingkatkan dalam segi pemberian kesempatan kepada bawahan dalam berpendapat, karena pekerjaan yang dilaksanakan merupakan pekerjaan teknis yang dilakukan oleh bawahan sehingga bawahan lebih mengetahui apa yang dibutuhkan dan harus dilakukan sehingga kinerja pegawai bisa lebih baik lagi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas para pegawai dalam segi pemahaman pegawai terhadap tugas pokok yang diberikan dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya masing-masing sehingga hasil pekerjaan lebih maksimal karena sesuai dengan kemampuannya masing-masing, kemudian dari segi kuantitas agar hasil pekerjaan maksimal dalam memberikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan harus secara adil tidak membebankan kepada satu orang pegawai saja, sehingga penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, dan dari segi pengaruh interpersonal harus saling mendukung antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dimana jika pegawai yang satu tidak ada pegawai yang lain dapat menutupi pekerjaannya tidak mengandalkan tetapi saling mengandalkan satu sama lain agar setiap pelaksanaan kegiatan dilaksanakan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mansyur. 2011. Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik. Yogyakarta: Mahakarya Rangkang Offset.
- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1990. Dasar-dasar Administrasi Negara. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Badrudin. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Basuki, Johanes, 2013, Budaya Organisasi Pelayanan Publik. Jakarta: media Pustaka.
- Bennis Warren G dan Burt nanus. 1990. Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggung Jawab. Jakarta: Prenhallindo.
- Bernadine R. Wirjana. 2010. Mencapai Manajemen Berkualitas. Yogyakarta: Andi.

- Fathoni, H. Abdurrahmat, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, dan Kunci Keberhasilan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail Nawawi Uha. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Latunreng, Wahyudin. 2015. Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- , 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Jakarta: IPPSDM-WIN.
- , 2008. Perilaku Organisasi, Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Miftah Thoha. 1998. Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: Rajawali Press.
- , 2003. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi 10. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moefie Wiriadirdja. 1997. Dimensi Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Juni. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P.Siagian. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudaryono. 2014. Leadership : Teori dan praktek Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA, CV.
- Umam, Khaerul. (2012). Perilaku organisasi. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat