

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEE AT DINAS KOPERARASI DAN UMKM OF NORTH SULAWESI PROVINCE.*

Oleh:

**Steven Christian Pangandaheng¹
Ivonne S.Saerang²
Sjendry S.R. Loindong³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulngi Manado

Email :

¹Steven.pangandaheng@gmail.com

²ivonesaerang@yahoo.com

³Loindong18s@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda, Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan(X1) Budaya Organisasi (X2) yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sampel berjumlah 77orang dengan metode Kuantitatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda secara parsial maupun simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan,Budaya Organisasi,Kinerja Pegawai.

ABSTRACT: This study aims to determine Factors Affecting the Performance at Dinas Koperasi and UMKM of North Sulawesi Province. This study used Multiple Linear Regression Analysis Methods. The variables used in this research are leadership style (X1) Organizational Culture (X2) which hypothesized to have an effect on Employee Performance (Y). Sample of 77 people with Quantitative methods. The questionnaire instrument is used as a data collector. Testing the validity and reliability of the indicators and concepts of variables. Based on the result of multiple linear regression analysis partially or simultaneously variable of Leadership Style and Organizational Culture have positive and significant influence to the employees Performance at Dinas Koperasi and UMKM North Sulawesi Province.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Blakang

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu 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 untuk mencapai tujuan organisasi. Apakah kepemimpinan dianggap penting, semua itu tergantung dari bagaimana mereka menyikapi rangsangan itu. Dari sinilah perlu adanya suatu penilaian kepemimpinan, mengenai bagaimana para Pegawai menilai kepemimpinan dari pemimpin mereka dengan melalui sudut pandang yang berbeda-beda. Kurangnya kesadaran aparatur negara meningkatkan integritas dan profesionalisme pribadi melalui peningkatan dan kemampuan yang sesuai dengan teknologi dan kondisi aktual. Yang berdampak pada sorotan masyarakat terhadap profesionalisme aparatur negara, menandakan bahwa masyarakat belum puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara. Sebagian hal itu dapat kita lihat dari aktifitas data rekapitulasi Apsen Pegawai selama 6 bulan. dimana di jelaskan bahwa dari 77 jumlah keseluruhan Pegawai, rata-rata 24,5% yang melaksanakan tugas di kantor. Sedangkan 75,5% melakukan kegiatan perjalanan dinas keluar. tentu hasil capaian yang di harapkan hanya berorientasi pada capaian realisasi anggaran perjalanan dinas saja. yang berakibat pada Program yang di rencanakan dan anggaran yang di siapkan belum secara efektif terlaksana. sehingga pelayanan Publik mengalami kesenjangan antara Nawacita 2015-2019 (Misi) yaitu membuat Pemerintah tidak absen dengan membangun tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Bulan	Jumlah hari Kerja	Ijin	Sakit	Alpa	Cuti	Tugas Luar	Total Kehadiran Pegawai	Jumlah Pegawai keseluruhan	Presentase Pegawai per bulan	rata-rata Kehadiran Pegawai %
Juli	19	14	2	0	0	49	12	77	15,58	24,5
Agust	21	11	2	0	0	49	15	77	19,48	
Sept	21	10	1	0	0	52	14	77	18,18	
Okto	21	7	0	0	5	40	25	77	32,47	
Nov	21	0	0	0	13	30	34	77	44,16	
Des	20	0	0	0	14	16	47	77	61,04	

Rekapitulasi daftar hadir bulan Juli s/d Desember 2015

Tujuan Penelitian

Dengan adanya perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (1990: 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang *terakhir* adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

(Mas'ud, 2004:37). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Budaya Organisasi

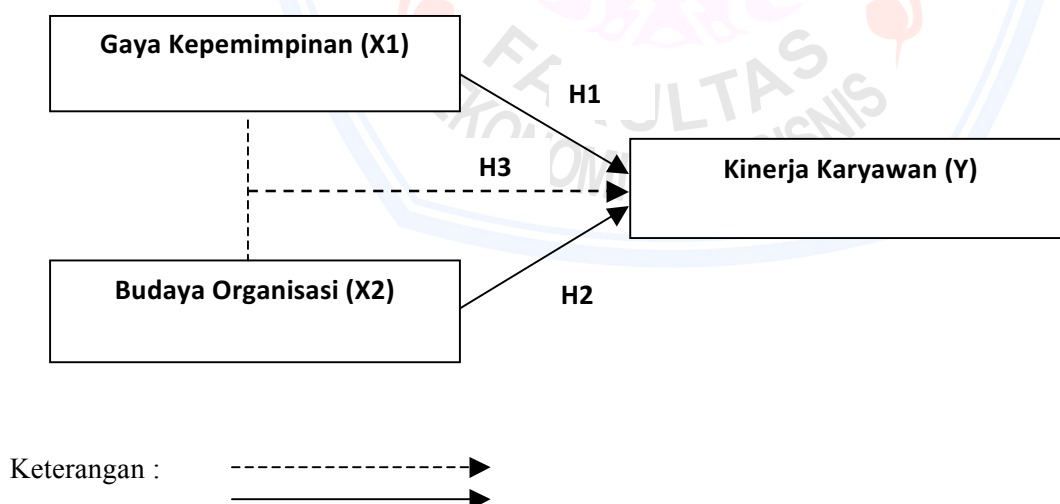
Stoner et al (1996:246) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Kinerja Pegawai

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006 : 113-114) kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. selain kariawan dapat menjadi keunggulan bersaing mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. ketika kariawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika kariawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam Organisasi dalam keadaan rugi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori di atas terhadap variabel-variabel yang di bahas dalam penelitian ini pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar. 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara
- H2: Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan(X1) dan Budaya Organisasi(X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pendekatan Asosiatif penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif ,dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan,meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono.2004,p,11) sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisa data dikumpulkan melalui observasi,wawancara dan pembagian kuesioner,sugiyono (2008.18)

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari- Maret tahun 2017

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004 : 72). Populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Populasi 77 Orang, atau seluruh Pegawai Negeri sipil di jadikan sampel.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Karena populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka diambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini, penulis menggunakan cara diantaranya sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung pada Dinas Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

b. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

c. Angket (*Kuesioner*)

Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup. Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

d. Dokumentasi (*Documentation*)

Pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya berupa Sejarah Instansi, Struktur Organisasi dan lain-lain.

2. Penelitian Kepustakaan (*Field Library*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

Metode Analisis Data**Uji Reliabilitas dan Uji Validitas**

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

2. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

t tabel = $t(\alpha / 2, n-k)$

3. Kesimpulan

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kepuasan. Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_a = \beta \neq 0$: ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Taraf nyata $\alpha = 95$ persen

2. Derajat kebebasan F tabel (α , k, n-k-1)

Dimana :

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Mas'ud,2004:37). Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Bass dan Solio dalam Mas'ud(8.2004)	1. Kharisma. 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Individual Consideration	1. Saya menghormati atasan saya 2. Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya 3. Atasan saya memiliki ide dan kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan Organisasi 4. Atasan saya adalah orang yang dapat dipercaya dan peduli kepada bawahannya	Likert
Budaya Organisasi (X2)	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. Stoner et al (1996:246) . Adapun indikator dari Budaya Organisasi menurut Hofstede (1993) dan fuad Mas'ud(2004)	1. Profesionalisme 2. Jarak Manajemen 3. Percaya pada rekan kerja. 4. Integrasi	1. Dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses. 2. Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management) 3. Setiap pegawai di ijinakan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri. 4. Kami memiliki kerjasama dan kesatuan yang utuh	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	merupakan Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai (2005). Adapun indikator dari kinerja karyawan dapat diartikan dalam empat konsep yaitu(Tsui 1997:1120)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kreatifitas 4. Kemampuan	1. Kuantitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain. 2. Kualitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain 3. Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah bagus 4. Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya	Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara****Latar Belakang**

Pelaksanaan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM dilaksanakan oleh Dinas yang membidangi Koperasi dan UMKM baik Provinsi maupun 15 Kabupaten / Kota di Provinsi Sulawesi utara. Kebijakan tersebut

dirasakan dapat menjadi solusi yang konkrit untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pemberian bimbingan, kemudahan dan perlindungan oleh Pemerintah merupakan upaya pengembangan Koperasi dan UMKM yang dilaksanakan melalui penetapan kebijaksanaan, penyediaan fasilitas dan konsultasi yang diperlukan agar mampu melaksanakan fungsi dan perannya serta dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian menjadi kewajiban dari seluruh aparat Pemerintah baik Pusat maupun Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) untuk melakukan upaya yang terus menerus dalam mendorong Pertumbuhan, Perkembangan dan Pemasarakatan Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara .

Hasil Uji Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r table, dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 77 orang Pegawai Negri Sipil, angka kritis dari r table (table r *Product moment*) pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,361

- Item valid bila r hitung $>$ r tabel (0,225)
- Item tidak valid bila r hitung $<$ r tabel (0, 225)

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No.Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,225	0,664	Valid
	2	0,225	0,570	Valid
	3	0,225	0,599	Valid
	4	0,225	0,558	Valid
Budaya Organisasi	1	0,225	0,660	Valid
	2	0,225	0,789	Valid
	3	0,225	0,799	Valid
	4	0,225	0,423	Valid
Kinerja pegawai	1	0,225	0,900	Valid
	2	0,225	0,857	Valid
	3	0,225	0,783	Valid
	4	0,225	0,871	Valid

Sumber: *Data Olahan, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil $>$ dari r tabel (0,225). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitasnya menunjukkan konsistensi. Tingkat Reabilitas berdasarkan *Alpha*

Hasil pengolahan dengan SPSS 17, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,679	Reliabel
Budaya Organisasi	0,682	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,875	Reliabel

Sumber: *Data Olahan, 2017*

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 17, maka dapat diketahui bahwa variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai adalah *reliable* atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dapat di terima.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, artinya apabila gaya kepemimpinan yang ada di kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara semakin baik, maka kinerja Pegawai yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan individual consideration yang dimiliki oleh pimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pendorong seorang Pegawai untuk bekerja lebih baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Sesuai dengan H1: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Sesuai dengan H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Sesuai dengan H3: Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan yaitu Bagi pimpinan diharapkan memperhatikan faktor-faktor Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi agar Kinerja Pegawai dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, (1993), “*Tansformational Leadership and Organizational Culture,*” Public Administration Quarterly, 17:1, 112-121

Desianty, Sovyia (2005) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang.

Flippo, Edwin B, (1994), Manajemen Personalialia, Jilid 2, Diterjemahkan oleh Agus. Dharma, SH, Med, Edisi ke-6 Erlangga, Jakarta

Gary A. Yukl. (2001) *Leadership in Organization*, Prentice-Hall Inc, New York

Gibson, James L., et. al. (2006). *Organizations: Behavior, Structure,Processes*. New York:Mcgraw-Hill

Armstrong (1990: 1) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006 : 113-114) Kinerja

Hadari, Nawawi. (2005). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara <http://kemenag.go.id/file/dokumen/KepmenPAN25-2002.htm>

Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba empat.

Masud, Fuad. (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

MC Nesse-Smith, D, (1996), *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*, *Hostpital 7 Health Service Administration*, 41: 2, pp.160 – 175, Summer.

Miftah Thoha, (2001), *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan perilaku*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Miftah Thoha. (2003), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Prawirosentono, Suyadi, (1999), *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.

Schein, H Edgar (2004). *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: John Wiley & Sons.

Siagian P. Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Stephen P. Robbins, (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.

Stoner, J.A.F. et al. (1996). *Manajemen*. Prenhalindo, Jakarta

Sugiono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suharto & Cahyono, Budi. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol. 1 No.1: p.13-30.

Thoha, Miftah. (1983). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi* . Jakarta: Rajawali

Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hendriawan (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja kariawan Pada PT. Dwimitra Multi Guna Sejahtera di Kab/Kota Konawe Utara Prov Sulawesi tenggara.*

laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dari Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.(2016)

Tulung, Joy Elly & Ramdani, Dendi. 2016 “The influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance” *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3.

Tulung, Joy Elly, 2012. Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Volume 15, No. 1, April 2012, pages 59 – 70

